

## **Pour une évolution plus profonde de notre système de retraites par répartition**

### **Deux composantes :**

- Unification (horizontale : même régime quelle que soit la catégorie ; verticale : fusion des régimes de base et complémentaire)
- Fonctionnement du régime ou des régimes. En cas d'unification verticale, par ex. Régime général, ARRCO et AGIRC, se pose évidemment une question de fonctionnement : points ou annuités ; mais auparavant bien d'autres.

### **Je plaide en faveur d'une unification totale, parce que :**

- c'est l'esprit de nos institutions (art. L 111-1 du Code de la Sécurité Sociale : « l'organisation de, la sécurité sociale est basée sur le principe de la solidarité nationale ») - pas de la solidarité catégorielle
- C'est la logique économique : les pensions constituent une partie de l'échange entre générations successives (A entretient et forme la génération suivante B, puis B entretient les A à la retraite) ; et cet échange intergénérationnel a lieu à l'échelle nationale
- il faudra probablement passer un jour à une échelle plus vaste, par ex. européenne ; ce jour là, avec ses 40 régimes, la France aura l'air de quoi ?
- La compensation démographique entre régimes de base est à bout de souffle (Chadelat lui-même le dit) et il y a besoin d'une compensation démographique qui s'étende aux régimes complémentaires : mieux vaut la compensation totale, c'est-à-dire l'unification.
- La convergence par étapes entre les régimes est une source de récriminations, et en 2050 on n'y sera pas encore
- La gouvernance d'une multiplicité de régimes est très difficile, pour ne pas dire impossible. Pour affronter les défis à venir, il faut une bonne gouvernance, c'est-à-dire un régime unique
- La multiplicité des régimes augmente les frais de gestion : plus du double en France, en pourcentage des pensions distribués, qu'aux EU ou en Suède. Il y a 3 Mds€ d'économies à réaliser.

### **Concernant le fonctionnement du régime unique, distinguer principes et moyens.**

Liste dressée à partir des principes

- **Équité de l'échange intergénérationnel** : on ne peut pas demander à nos cadets quelque chose de déraisonnable par rapport à ce que nous leur avons apporté. Cela ne concerne pas seulement les pensions, mais aussi

l'assurance maladie (40 % de ses dépenses vont aux retraités) et la dépendance. Donc, pas d'augmentation massive des prélèvements destinés aux retraités, que ce soient des cotisations ou des impôts.

- **Mettre le droit en accord avec l'économie.** L'échange entre générations successive ne peut pas s'accommoder d'un droit positif qui accorde les droits à pension en fonction des cotisations versées pour les retraités. Il faut que les droits à pension soient accordés au prorata des investissements réalisés dans la jeunesse : les pensions constituent économiquement les dividendes tirés de cet investissement, il doit en aller de même juridiquement.
- **Distribuer des vrais droits, pas des faux droits.** Nul ne sait quelle sera la capacité contributive des actifs en 2050. Il ne faut donc pas distribuer des promesses dont on ne sait pas si on pourra les tenir. Les retraites par répartition doivent être à « vrais droits », donc pas à prestations définies, mais à cotisations définies. On promet de distribuer ce qui rentrera dans les caisses sans exagérer les prélèvements sur les actifs, ni plus, ni moins. C'est un principe analogue à celui qui régit les SICAV et l'assurance vie : l'institution financière promet de distribuer ce qu'elle obtient de ses placements, pas davantage.
- **Ne pas compter sur les revenus du capital** : la capitalisation d'un côté, la répartition de l'autre, ne mélangeons pas tout
- **Se donner les moyens de fonctionner à cotisations définies** : pour cela il faut une variable de commande pratique. Dans les régimes par points c'est la valeur de service du point. Dans les régimes par annuités, en France actuellement il n'y en a pas ; il faut donc en trouver une. La meilleure solution, c'est de prendre le taux de la pension, disons le « taux plein » (actuellement figé à 50 % ou 75 %) comme variable de commande.
- **Rendre l'équilibre financier du régime indépendant du comportement des assurés sociaux** : actuellement les régimes ont besoin que leurs affiliés partent de plus en plus tard ; il faut les rendre indifférents au comportement des agents. Ceux-ci, majoritairement, décideront d'eux-mêmes de partir à la retraite plus tard, pour percevoir des pensions plus élevées. Des individus placés en situation de liberté responsable sont bien plus efficaces que ceux auquel un Etat caporaliste essaye de dicter leur comportement.
- **Donner aux assurés sociaux le maximum de liberté compatible avec le fonctionnement du régime** : conformément à l'article 4 de la Déclaration des droits de l'H « La liberté consiste à faire tout ce qui ne nuit pas à autrui » et l'article 5 : « La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société. » Dans l'esprit de ces textes fondateurs, nous devons nous doter d'un système de retraites tel que le choix de l'âge de départ et les modalités du départ ne puissent pas nuire au système : le

principe précédent doit être considéré à la lumière de celui-ci.  
Concrètement : la retraite à la carte avec liquidation fractionnable et réversible procure une liberté dont l'exercice devient légitime si l'on met en place la neutralité actuarielle, laquelle immunise le système contre toute nuisance qui, sans cela, pourrait résulter de l'exercice de cette liberté. On peut mettre en place une retraite à la carte avec neutralité actuarielle non seulement dans les régimes par points, mais aussi dans les régimes par annuités, comme je l'ai montré dans des articles de *Droit social*, *Futuribles*, et *Revue Française de Comptabilité*. En revanche, une liquidation fractionnable et réversible, comme en Suède, est facile à mettre en place dans un régime par points, probablement pas dans un régime par annuités. Or ces libertés sont très importantes pour sortir d'une situation où la liquidation est une muraille de Chine séparant la vie active de la retraite, situation incompatible avec l'évolution de notre société.

- **Etablir un filet de sécurité qui ne dissuade pas les personnes en difficulté de faire des efforts.** Le problème est analogue à celui du RMI, qui a été résolu par le passage au RSA. La Suède dispose d'un système de pension garantie qui est exactement dans l'esprit du RSA ; la France pourrait s'en inspirer, il remplacerait à la fois l'allocation de solidarité aux personnes âgées et le minimum contributif. Petit problème : ce serait facile à mettre en place dans un système par points, pas en annuités.

## La querelle points versus annuités

Dès lors qu'il y aurait unification verticale, il faudrait choisir. Les points donnent quantités de possibilité que n'offrent pas les annuités : liquidation fractionnable et réversible, pension garantie tenant compte des efforts réalisés, possibilité de faire quelque chose de propre en matière de droits familiaux à pension, et en matière de prise en compte du chômage et de la maladie. Voyons ces 2 derniers avantages

- **Les droits familiaux à pension tels qu'ils sont organisés produisent des effets Matthieu.** En revanche, en Allemagne, le couple obtient 3 points pour chaque enfant qu'il a élevé (autant que procurent 3 années de travail au salaire allemand moyen) : c'est le même tarif pour le cadre supérieur et pour la femme de ménage à mi-temps. On peut évidemment attribuer des points pour chaque année ou chaque mois durant lequel l'enfant a été à charge, mais le principe est clair : des droits familiaux socialement équitables et reconnus comme contributifs.
- **Toujours en matière familiale, les points permettent en cas de divorce un partage équitable des acquis en matière de droits à pension :** conformément à une logique de communauté réduite aux acquêts, chaque époux part avec la moitié des points acquis par le ménage durant le mariage.

- **Ils permettent aussi de résoudre la problème de la réversion** : il est possible de conserver pour la veuve ou le veuf la moitié des droits appartenant à la communauté ; le veuf ou la veuve divorcé a déjà été servi. Un gros paquet de règles disparates disparaîtrait
- **Pour la prise en compte du chômage et de la maladie** : elle est largement aussi bonne dans le système suédois que dans les régimes de base français, et en Suède on sait ce que cela coûte, alors qu'en France, avec les annuités, on reste dans le flou.

Pour toutes ces raisons, les points sont préférables aux annuités

### **Lancer aujourd'hui les études requises**

Il faut étudier, puis inscrire le principe de la réforme dans une loi cadre, puis préparer les lois et règlements techniques, puis adapter les institutions et les systèmes informatiques, former les personnels : tout cela prend au minimum 7 ans.

Donc, il faut lancer aujourd'hui à la fois une réforme modeste et les études en vue d'une réforme ambitieuse.

**La réforme modeste** : mettre en place la retraite à la carte avec neutralité actuarielle dans les différents régimes, et doter les régimes par annuités d'une variable de commande efficace : le taux de la pension à un âge pivot.