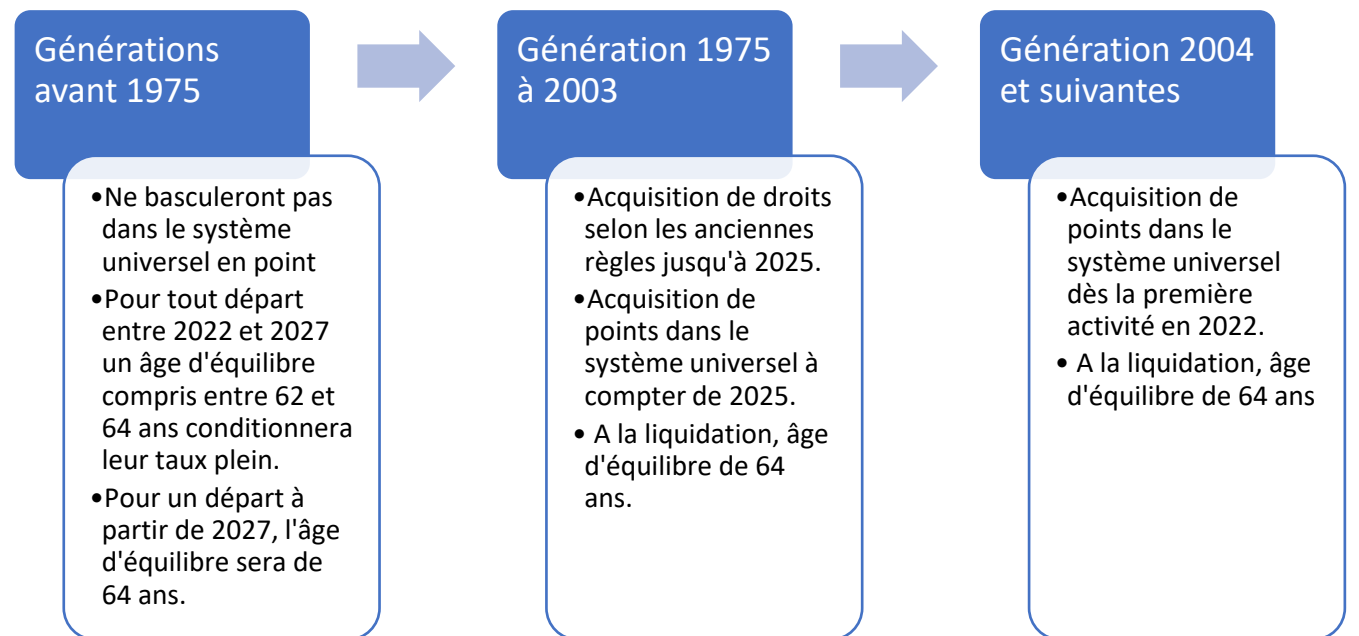
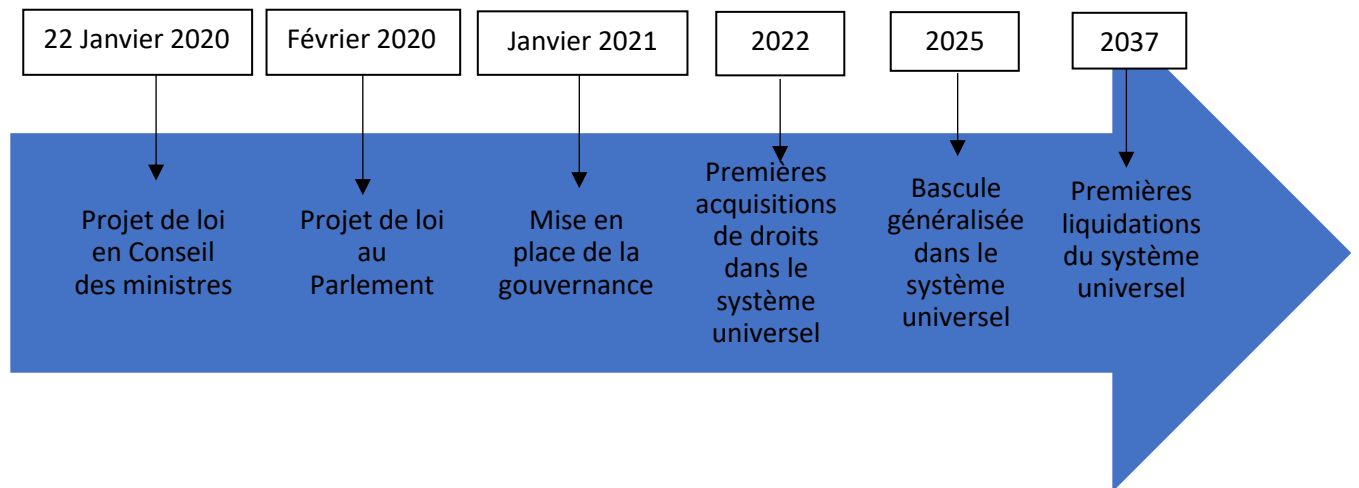


Réforme des retraites : Décryptage des annonces du Premier ministre
Présentation du système universel de retraite - Le 11 décembre 2019

Calendrier de mise en place du système universel



- Création d'un 43ème régime. L'objectif de simplification n'est pas atteint.
- Le coût de la réforme n'est pas communiqué.
- Tout ce qui soulève le plus d'interrogations ne sera pas dans le projet de loi mais dans des projets de décrets et d'ordonnances. Ces points seront donc traités une fois la loi votée.

- L'engagement des pouvoirs publics que les personnes à moins de 5 ans de leur retraite ne seront pas touchées n'est pas respecté. Les mesures de type bonus-malus commencent dès 2022 pour inciter au départ plus tardif, et aller vers l'âge d'équilibre de 64 ans.
- Il n'est pas dit comment pourraient se combiner les deux moyens d'acquérir le taux plein, via le nombre de trimestres, ou via l'âge d'équilibre de 64 ans. Quelqu'un né avant 1975 qui aurait tous ses trimestres à 62 ans se verrait-il appliquer une décote de 10% par le système universel ? Quelqu'un qui n'aurait pas tous ses trimestres, aura-t-il le taux plein à 64 ans ? **Ce point doit être précisé ou renégocié.**

Gouvernance

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Régime de base géré par l'Etat - Régimes complémentaires créés et gérés par les partenaires sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration composé de partenaires sociaux - Ils auront la responsabilité de fixer la valeur du point et son évolution, sous le contrôle du Parlement. - Dès 2021, ils auront à définir le bon système de bonus/malus pour aller vers l'âge d'équilibre de 64 ans. Sinon, une loi cadre aura prévu ces mécanismes.

- **Un paritarisme de façade inacceptable**
- Quelle que soit la composition réelle des instances, les décisions majeures resteraient prises par l'Etat et le paritarisme ferait de la figuration. Pire, les partenaires sociaux auraient la tâche d'assumer les décisions difficiles fixées en réalité par les pouvoirs publics.

Couverture du régime

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Les revenus perçus depuis le 1^{er} euro jusqu'à 8 PASS (environ 324 000 € annuel) permettent d'acquérir des droits moyennant cotisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les revenus ne seront pris en compte que jusqu'à 3 PASS (environ 120 000 € annuels) pour l'acquisition de droits moyennant cotisation.

- Les personnes disposant de revenus supérieurs à 120 000 € annuel ne pourront plus se constituer des droits à retraite via le système obligatoire. Il est étrange de considérer que ceux qui ont fait de longues études et ont accédé à des postes à responsabilité doivent avoir un taux de remplacement plus faible à la retraite.
- En excluant les contributions sur les plus hauts revenus, on fragilise le système par répartition d'une part et on encourage les systèmes par capitalisation d'autre part : les personnes concernées chercheront vraisemblablement à se constituer un supplément de retraite. La concomitance avec la loi Pacte qui uniformise les plans d'épargne collectifs et individuels laisse peu de place au doute.

- Des droits ont été acquis jusqu'à 8 PASS, il faudra donc les financer. Les réserves constituées par les efforts de l'ensemble des salariés et retraités actuels risquent d'être mobilisées quand bien même ce n'était pas leur vocation. **Le coût du financement de ces droits acquis est estimé à 65 milliards, soit l'équivalent des réserves Agirc-Arrco.**

Revenus pris en compte

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés du privé, la pension du régime de base est calculée selon la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels. La pension du régime complémentaire est calculée sur toute la carrière. - Les fonctionnaires ne cotisent pas sur leurs primes. Leur pension est calculée en fonction de leur traitement indiciaire hors primes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte de la rémunération de toute la carrière. - Les fonctionnaires cotiseront sur leurs primes. Leur pension dépendra de leurs salaires tout au long de leur carrière. - Pour maintenir le niveau des pensions des enseignants, le gouvernement s'engage à faire les revalorisations salariales nécessaires.

- Pour ceux dont les carrières sont ascendantes, la prise en compte des seules 25 meilleures années pour le privé permettait de neutraliser les moins bons salaires de début de carrière.
- Les fonctionnaires ayant les plus faibles parts de prime sont les plus grands perdants de la réforme, d'où l'engagement formulé par le gouvernement pour les enseignants. Sur 10 ans, le coût s'élèverait à 10 milliards. Se pose donc la question du financement.

Cotisation de solidarité

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Une cotisation de 2.30 % sur la totalité du revenu est prélevée par le régime de base de façon à financer la solidarité du système. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une cotisation de 2.81% sur la totalité du revenu (y compris au-delà de 3 PASS) est prélevée pour financer la solidarité.

- Pour le Premier ministre « Plus de solidarité, c'est enfin faire contribuer les plus hauts revenus ». La population disposant de plus de 120 000 euros annuels de revenus devra contribuer davantage alors qu'ils acquerront moins de droits dans le système universel.
- **Incitation au développement d'un régime par capitalisation à côté d'un régime universel par répartition.**

Valeur du point

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Le régime de base ne comporte pas de points. Le calcul de la pension dépend de la moyenne des 25 meilleures années. - Le régime complémentaire des salariés du privé fonctionne en point : les partenaires sociaux sont seuls gestionnaires et la valeur de service du point n'a jamais baissé. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il reviendra aux partenaires sociaux de fixer la valeur du point et son évolution mais sous le contrôle du Parlement. - Une règle d'or sera telle que la valeur des points acquis ne puisse pas baisser. - Mise en place progressive d'une indexation de la valeur du point sur les salaires.

- Le Premier ministre ne donne aucune valeur de point alors que le rapport Delevoye avait défini ces paramètres.
- L'indexation de la valeur du point sur les salaires est préférable à une indexation sur l'inflation.
- **Aucune garantie n'est donnée en ce qui concerne la valeur d'achat du point.** Ce coût d'achat pourra être relevé afin de garantir en permanence l'équilibre, désormais nécessaire en l'absence de réserves, notamment en cas de crise économique. Or s'il augmente trop vite, le même salaire permettra d'acquérir de moins en moins de points et cela peut se reproduire plusieurs fois dans une carrière.

Age légal et taux plein

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Age légal à 62 ans - Taux plein sous condition de trimestres entre 62 ans et 67 ans - Taux plein automatiquement accordé à 67 ans - Décote de 5% par année manquante par rapport à l'obtention du taux plein - Surcote de 5% par année supplémentaire depuis l'obtention du taux plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - Age légal à 62 ans - Taux plein à 64 ans - Décote pour tout départ avant 64 ans (taux de 5% par année d'anticipation préconisé dans le rapport Delevoye) - Surcote pour tout départ après 64 ans (taux de 5% par année supplémentaire préconisé dans le rapport Delevoye)

- Fin de la prise en compte de la durée d'assurance pour l'obtention du taux plein. Les personnes qui auraient pu acquérir le taux plein avant 64 ans grâce à leurs trimestres seront donc perdantes, et les personnes qui auraient dû attendre 67 ans pour éviter la décote sont les plus gagnantes.
- La condition de durée d'assurance était pénalisante pour tous ceux qui ont fait des études et qui ont donc commencé plus tard leur activité.
- Obtenir une pension à taux plein ne nous dit rien sur le montant de cette pension.
- Peut-on envisager une décote et une surcote limitées dans le temps comme pour l'Agirc-Arrco ?

Conditions de départ anticipé

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de départ anticipé : Carrière longue, Handicap, Incapacité permanente - Départ anticipé pour les catégories actives de la fonction publique et des régimes spéciaux. - Possibilité de partir au plus tôt à 60 ans pour les salariés du privé via l'acquisition de points dans le compte pénibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de départ anticipé : Carrière longue, Handicap - Départ anticipé pour ceux exposés à des fonctions dangereuses dans le cadre de missions régaliennes. - Possibilité de partir au plus tôt à 60 ans via l'acquisition de points dans le compte pénibilité. Abaissement d'un seuil envisagé dans le compte pénibilité pour le travail de nuit.

- Le compte pénibilité sera ouvert aux agents de la fonction publique et des régimes spéciaux. Mais il est peu probable qu'ils en bénéficient car les critères sont aujourd'hui très restrictifs, et les seuils d'exposition assez élevés.
- Suppression des régimes spéciaux. Certaines catégories actives qui pouvaient partir à 57 ans voire 52 ans, ne pourraient plus partir avant 60 ans, et seulement s'ils remplissent les critères du compte pénibilité.

Aménagement fin de carrière

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Retraite progressive peu utilisée. Accès impossible pour les salariés au forfait-jours. - Cumul emploi retraite qui ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits lors de la reprise d'activité. - Le compte pénibilité est plafonné. Les points peuvent servir à se former, partir plus tôt à la retraite ou maintenir son salaire tout en passant à temps partiel. - Problématique de l'emploi des séniors. 	<ul style="list-style-type: none"> - « Assouplissement » du dispositif de retraite progressive. - Possibilité d'acquérir des points dans le cadre d'un cumul emploi-retraite. - Déplafonnement éventuel des droits liés à la pénibilité pour une utilisation sans limite soit pour se former, soit pour effectuer la fin de sa carrière à temps partiel. - Un rapport est attendu sur le maintien en emploi des séniors. Sur cette base, construction d'une stratégie avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

- Aucune précision en ce qui concerne le dispositif de la retraite progressive.
- Aucune garantie réelle sur l'amélioration de l'emploi des séniors
- La révision du compte pénibilité est loin d'être acquise, son déplafonnement pourrait bien ne jamais voir le jour.

Droits familiaux

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - 8 trimestres sont attribués par enfant (4 trimestres vont automatiquement à la mère, les 4 autres peuvent être partagés avec le père avant les 4 ans de l'enfant) - Les parents de familles nombreuses (3 enfants et plus) bénéficient tous les deux de 10% de majoration de pension de base et complémentaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun trimestre pour les parents. - Pour chaque enfant, 5% de majoration de la pension. 2% supplémentaires pour les parents de familles nombreuses (3 enfants et plus). - Aux 4 ans de l'enfant, les parents pourront choisir à qui cette majoration sera attribuée ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée, ces droits seront attribués à la mère.

- Les trimestres ne seront plus requis pour atteindre le taux plein qui sera uniquement conditionné un âge d'équilibre. Mais les enfants ne pourront plus permettre aux femmes de partir plus tôt sans décote. La majoration de pension servira selon les cas à compenser leur décote mais pas beaucoup plus...
- Les femmes qui auraient choisi de donner la majoration à leur conjoint mieux rémunéré pour maximiser la pension du couple, s'en verront définitivement privées, même en cas de séparation du couple à l'avenir.
- Les parents de 3 enfants auront 17% de majoration à se partager et non plus 10% chacun.

Réversion

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> • Régime de base : 54% des droits du défunt à condition d'avoir été marié avec le défunt. Versée à partir de 55 ans, sous condition de ressources. • Régime complémentaire : 60% des droits du défunt à condition d'avoir été marié et de n'être pas remarié. Versée à partir de 55 ans. Pas de condition de ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant qui représente 70% des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf. • Versée à partir de 62 ans (condition d'âge issue du rapport Delevoye), à condition d'être toujours marié.

- Les femmes vivent plus longtemps et sont donc les principales bénéficiaires des pensions de réversion.
- Les veuves ou veufs dont la pension de retraite est nettement supérieure à celle du défunt ne toucheront plus aucune pension de réversion.
- La pension de réversion ne sera versée qu'à partir de 62 ans, soit 7 ans de moins qu'aujourd'hui si le décès intervient avant.
- En cas de séparation, il appartiendra au juge de statuer sur la nécessité d'une compensation immédiate, mais tous deux perdront droit à une pension de réversion en cas de décès de leur ex-conjoint.

Réserves

DANS LE SYSTÈME ACTUEL	DANS LE SYSTÈME UNIVERSEL
<ul style="list-style-type: none"> - Les réserves constituées par les régimes s'élèvent à 136 milliards d'euros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour ce qui est des professions libérales, « les réserves resteront dans les caisses des professionnels concernés et elles auront vocation à accompagner la transition vers le système universel ». - La constitution de réserves dans le système universel n'est pas évoquée.

- Les réserves des autres régimes n'ont obtenu aucune garantie.
- Ces réserves sont la propriété de tous les actifs qui les ont constituées. Elles doivent rester sous la gestion des paritaires et non venir compenser les décisions de l'Etat en leur défaveur.
- Dans un système par répartition, la possession de réserves nous paraît indispensable. Elles sont le meilleur moyen de lisser les évolutions démographiques et de faire face aux chocs économiques.