



**RÉFORME
DES
RETRAITES :**

**Pérennité
d'une répartition
solidaire**
ou
**Priorité à
l'individualisation ?**

Vendredi 7 Décembre 2018

ACTES

du 20^{ème} Colloque professionnel Ipse

Le 20^{ème} Colloque Professionnel Ipse a été accueilli par :

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco

16 -18 rue Jules César, 75012 Paris
Amphithéâtre Andromède





- Sommaire -

Ouverture du 20^{ème} Colloque professionnel Ipse

Bernard Petit-Jean - Président de l'Ipsé

3

Allocution de bienvenue

Francois-Xavier Selleret - Directeur général du GIE Agirc-Arrco

4

Présentation des enjeux du Colloque

Jean-Claude Fluhr - Président d'AG2R Réunica Prévoyance, Président de la Commission synergie de l'Ipsé

5

PREMIÈRE SESSION : Un bouleversement majeur ?

Quels contours pour le futur système de retraites universel par points ?

Laurent Pietraszewski - Député LREM du Nord, Membre du Conseil d'Orientation des Retraites

6

Quelles conséquences pour la fusion du régime Agirc-Arrco ?

Jean-Claude Barboul - Président de l'Agirc

7

DEUXIÈME SESSION : Eléments de comparaison européens et pistes viables pour une solidarité effective

Retour sur la réforme des retraites en Suède

Dominique Acker - Ancienne Conseillère aux affaires sociales à l'ambassade de France en Suède

8

Repenser la solidarité à l'heure des nouvelles organisations du travail

Frédérique Nortier-Ribordy - Chargée de mission au sein du secrétariat général du COR

10

Conclusions

François Charpentier - Journaliste spécialisé dans la protection sociale

13





- Ouverture du 20^{ème} Colloque professionnel Ipse -



François Charpentier

Journaliste spécialisé
dans la protection sociale

Nous sommes aujourd'hui rassemblés au sein de l'Agirc-Arrco pour ce 20^{ème} Colloque Professionnel Ipse.

La question des retraites va fortement animer le débat public en 2019. Initialement engagée sous les meilleures auspices, on ne peut pas aujourd'hui dire si elle sera conduite à son terme compte tenu du contexte de crise que nous connaissons.

Je laisse à présent Bernard Petit-Jean introduire ce colloque.



Bernard Petit-Jean

Président de l'Ipse

En premier lieu, je tiens à remercier tous les intervenants et les participants de ce 20^{ème} Colloque Professionnel Ipse autour de la question : « Réforme des retraites : Priorité à l'individualisation ou pérennisation d'une répartition solidaire ? ».

En préparant mon intervention, j'ai réalisé que nous avons déjà été amenés à débattre de la question des retraites lors du 17^{ème} Colloque Professionnel Ipse du 17 février 2017, consacré au paritarisme, accueilli comme aujourd'hui par l'Agirc-Arrco et également animé par François Charpentier.

Cette matinée de débats avait eu pour objet les nombreuses attaques subies par les partenaires sociaux, et d'une façon plus large, les corps intermédiaires. La trop grande verticalité de la décision politique corrélée avec l'absence de « structures-tampon » avait été soulevée par de nombreux intervenants.

Aujourd'hui encore, les partenaires sociaux, largement représentés dans cet auditorium, continuent à voir leur rôle remis en question par une multitude d'acteurs, dans un contexte de crise politique et plus largement, de la représentation des citoyens dans les différentes instances de décisions du pays.

En abordant la refonte du système de retraites aujourd'hui, nous savons que le débat ne peut se limiter à de simples questions techniques, économiques ou financières. Le débat porte également sur des thèmes sociétaux, sur l'importance de la notion d'intérêt général. Sur ce sujet, nous défendons ici le fait que l'intérêt général ne peut pas être uniquement porté par l'Etat.

Au cours de cette matinée, nous serons très cer-

tainement amenés à discuter de la solidarité intergénérationnelle, la retraite n'étant plus de nos jours une simple question de solidarité entre actifs et retraités. L'Ipse défend de longue date un pacte intergénérationnel qui oblige l'ensemble de ses acteurs. Il s'agit d'un pacte qui doit apparaître comme équilibré et durable pour les parties contractantes. Dans cet esprit, les partenaires sociaux ont dans un passé proche fait montre d'un grand sens des responsabilités pour assurer l'équilibre et la pérennité du système de retraites par répartition.

Pour reprendre le propos de François Charpentier, il faut souligner le bilan globalement satisfaisant des partenaires sociaux dans la gestion des retraites complémentaires, notamment dans le fait que de très nombreux retraités sont sortis de la grande pauvreté grâce à leur sens des responsabilités.

Cette crise de l'Etat-Providence à laquelle nous assistons aujourd'hui fait depuis longtemps l'objet des travaux du sociologue Pierre Rosanvallon. Dans un ouvrage fondateur paru en 1981, il mettait en lumière que cette crise s'expliquait principalement pour des raisons financières, d'efficacité et de légitimité.

Pour ce qui est de la dimension financière de cette crise, de nombreuses solutions ont été trouvées depuis 1993. On compte depuis une douzaine de réformes différentes qui se sont succédé pour assurer un meilleur équilibre financier dans la gestion des retraites.

La crise d'efficacité est encore prégnante. Pour nombre de nos concitoyens, le système de protection sociale apparaît globalement comme étant d'une grande opacité et ses rouages parfois difficiles à cerner. Ce facteur aggrave la solidarité intergénérationnelle, les jeunes actifs ayant sou-



vent le sentiment de contribuer à un régime dont ils ne pourront pas être les bénéficiaires. A l'inverse, nombre de retraités estiment ne bénéficier que d'une pension modique alors qu'ils ont été contributeurs toute leur vie professionnelle aux régimes général et complémentaire.

Cette crise de légitimité est liée en grande partie à l'opacité des systèmes ainsi que leur complexité.

Dans le contexte présent, les partenaires sociaux devront faire preuve de ténacité et d'une réelle pédagogie auprès des assurés. Cela ne sera pas

forcément évident dans un débat qui fera émerger d'importantes lignes de clivage. C'est pourquoi le dialogue social doit être remis en valeur pour que cette réforme soit juste et acceptée par nos concitoyens.

J'espère que les débats de cette matinée permettront un meilleur éclairage sur les enjeux de la réforme des retraites devenue incontournable mais qui ne doit pas pour autant remettre en question, pour les raisons que je viens d'évoquer, le principe de solidarité. ■

- Allocution de bienvenue -



Francois-Xavier Selleret

Directeur général du GIE Agirc-Arrco

Bienvenue à tous,

Pour les personnes présentes aujourd'hui, j'ai envie de dire que cette maison est votre maison. C'est la maison des partenaires sociaux en

plus d'être la maison de nos concitoyens puisque 96% d'entre eux vont être amenés à un moment donné ou un autre de leur parcours professionnel à cotiser à l'Agirc-Arrco.

Nous sommes à quelques semaines de la fusion des régimes Agirc-Arrco décidée par les partenaires sociaux. En rapport avec le propos introductif de François Charpentier, je dirais que l'histoire de l'Agirc-Arrco est marquée par cette volonté de faire converger l'individuel et le collectif. Le point permet de faire le lien entre le fait de cotiser dans le cadre de la répartition mais aussi d'avoir une visibilité sur ses droits.

Notre conviction profonde est que la qualité de notre service doit répondre aux besoins et aux

usages de nos assurés. En moyenne, une personne qui cotisera à l'Agirc-Arrco le fera pendant 70 ans, de 40 à 45 ans en tant que salarié et 25 en tant que retraité. Pour sensibiliser les plus jeunes à cette question, l'Agirc-Arrco a signé une convention avec l'Education nationale pour permettre à 1000 collégiens d'effectuer leur stage de troisième au sein de notre institution. Cette volonté d'informer et de sensibiliser nos concitoyens autour des enjeux de la retraite se vérifie aussi à travers l'organisation des « Rendez-vous de la Retraite » dont la troisième édition a eu lieu le 18 novembre dernier. Là encore, c'est en soulignant que l'on peut être acteur de sa retraite, en délivrant un service individualisé de qualité que l'on peut créer de la confiance dans le collectif et dans l'avenir.

L'Agirc-Arrco, née de la volonté des partenaires sociaux, agit depuis sa fondation dans l'intérêt des salariés et des entreprises. Voilà pourquoi nous sommes actifs depuis près de 15 ans dans l'inter-régimes, de sorte à être au plus près des besoins et des usages de nos concitoyens en matière de retraite. ■





- Présentation des enjeux du Colloque -



Jean-Claude Fluhr

Président d'AG2R Réunica Prévoyance,
Président de la Commission synergie
de l'Ipse

La retraite a été, est, et sera je l'espère dans l'avenir un sujet majeur de débats dans notre société.

Un sondage très récent indique que 84% des français considèrent qu'il s'agit d'un sujet de la première importance. C'est un sujet qui est le plus souvent considéré comme étant non-consensuel, surtout - et nombre d'entre nous en ont eu la démonstration - lorsque les débats interviennent à la fin du repas dominical.

Selon ce même sondage, les jeunes se sentent les moins concernés par ce problème. Seulement 17% des moins de 30 ans s'estiment intéressés par le sujet. Ils sont plus nombreux à estimer qu'ils arriveront à l'âge de retraite sans pouvoir bénéficier d'une répartition solidaire, remettant ainsi tous leurs espoirs dans la capitalisation.

Ceux qui sont proches de l'âge de la retraite s'inquiètent pour le futur montant de leur pension. 48% d'entre eux estiment préférables de cotiser au-delà de 62 ans pour bénéficier d'une bonne retraite. Beaucoup se disent également dans l'incertitude sur l'opportunité de prendre leur retraite dans un contexte de réforme globale du système de pensions.

Ceux qui la perçoivent déjà ne sont guère plus satisfaits. La hausse des cotisations comme la CSG a en effet entraîné une diminution des pensions pour nombre d'entre eux.

Parmi les personnes sondées, 38% se disent fermement opposées à un report de l'âge légal de départ en retraite.

Ces différentes données proviennent d'un sondage « Les français face à leur retraite » réalisé par l'institut de sondage Yougov pour le cabinet Mercier au mois de novembre dernier.

Actuellement, la retraite par répartition semble être la meilleure offre pour nos concitoyens. Le président de la République a d'ailleurs certifié que la réforme à venir ne constituerait en aucun cas une occasion de remettre en cause la répartition, dont acte.

Les contours de la réforme nous sont aujourd'hui

à peu près connus. Conduite par le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye, elle consistera à mettre en place un système universel par points avec la volonté de promouvoir les principes d'équité et de solidarité entre les cotisants. Une fois posée, sa mise en œuvre s'annonce pourtant difficile et demandera certainement du temps. La remise en cause des régimes spéciaux suscitera notamment des bouleversements non négligeables.

Très schématiquement, chaque euro cotisé devra procurer les mêmes droits. Ce n'est pas dans cette enceinte que je vais remettre en cause ce principe, développé depuis plusieurs décennies par nos régimes complémentaires. Nous pouvons également être fiers que les partenaires sociaux aient toujours su assurer la garantie des paiements, la constitution des réserves et la bonne gestion des régimes Agirc-Arrco.

Sans jouer l'ancien combattant, étant moi-même salarié de la branche retraite de la sécurité sociale, de la CARSSAT d'Alsace-Moselle, j'aimerais faire un petit retour en arrière. On entend beaucoup parler du régime local* en santé, financé exclusivement par les cotisations salariales. Le régime local de retraites s'est éteint puisque la condition pour en être bénéficiaire était d'en avoir été cotisant avant le 1er janvier 1946. Son modèle de calcul était relativement simple. L'ensemble des salaires déplafonnés était pris en compte dans le calcul de la retraite ; l'âge légal de départ correspondait à celui de régime général ; on prenait en compte les 10 meilleures années de salaire dans le calcul des pensions. Il semble que le futur régime pourrait s'inspirer de ce modèle, en prenant également en considération les dix meilleures années de salaire dans le calcul de la retraite, du moins jusqu'à trois plafonds, ce qui pourrait concerner entre 98 et 99% des salariés.

L'Ipse ne pouvait pas être absente de ce débat. Je remercie l'ensemble des intervenants d'être présents parmi nous aujourd'hui. Nous allons pouvoir bénéficier d'un éclairage européen et notamment suédois, la réforme conduite en Suède ayant particulièrement interpellé.

Je remercie également François Charpentier, animateur de ce Colloque, auteur de très nombreux ouvrages de références sur le sujet.

Je vous souhaite à tous d'excellents débats. ■

* Alsace Moselle



- Première session : Un bouleversement majeur ? -

Quels contours pour le futur système de retraites universel par points ?



Laurent Pietrazeswski

Député LREM du Nord, Membre du Conseil d'Orientation des Retraites

Je remercie l'Ipse pour son invitation ainsi que le GIE Agirc-Arrco pour son accueil.

Je ne vais pas intervenir au nom du Haut-commissaire à la réforme des retraites ou au nom du gouvernement mais en tant que député, particulièrement concerné par ce sujet en tant que membre du Conseil d'orientation des retraites. Je suis également membre des ambassadeurs de la retraite, un groupe de députés dont l'objectif est d'être dans l'écoute et la pédagogie auprès de nos concitoyens.

L'évolution de notre dispositif de retraites à laquelle nous aspirons n'est pas seulement de nature « paramétrique ». L'objet du débat est de faire en sorte que le nouveau dispositif réponde aux réalités sociales et familiales qui ne sont plus les mêmes que lors de sa fondation au milieu du vingtième siècle. Il importe aussi de mieux prendre en compte l'évolution du marché du travail et des parcours professionnels.

Pour être concret, en prenant mon cas, à 52 ans, j'aurais eu 5 métiers différents au cours de ma carrière professionnelle en tenant compte de mon mandat actuel de député. J'ai eu cette chance de pouvoir exercer différents métiers au sein du même groupe. Mes filles, respectivement âgées de 22 et 24 ans, seront plutôt amenées à avoir 10 ou 15 activités différentes dans leur vie active, car

on ignore encore l'impact de la digitalisation sur le marché du travail.

Dans ma circonscription, j'ai été amené à animer 3 ateliers citoyens autour de la réforme des retraites. Au cours de ces ateliers, j'ai été particulièrement frappé par l'absence de jeunes parmi les participants dont la moyenne d'âge se situait aux alentours de 45 ans. Alors que cette réforme a pour enjeu la refonte de notre pacte intergénérationnel, la jeunesse ne se sent globalement pas ou peu concernée. Cette réalité me semble préoccupante et devrait nous inviter à redoubler d'efforts pour élargir l'audience des débats autour de cette question des retraites.

Si l'on veut que la solidarité puisse pleinement s'exprimer dans le futur régime, il faut un grand nombre de cotisants, d'où l'intérêt de fixer cela à trois fois le Plafond annuel de Sécurité sociale. Ce qui n'empêche pas d'imaginer qu'un autre dispositif existe au-delà de ce seuil, de ne plus raisonner simplement qu'en termes de métier ou de statut.

Notre pays connaît actuellement de fortes revendications de justice sociale mais également de justice territoriale. Nos concitoyens nous interpellent sur notre vision de la solidarité. Le nouveau dispositif de retraites par points, universel et public répond en large partie à ces attentes. Il donnera une large part à la solidarité. Actuellement, la solidarité représente actuellement 20% de l'activité globale du dispositif par annuités. Cela nous donne une idée de la masse des enjeux financiers mais aussi collectifs et individuels qui s'ouvrent à nous pour ce nouveau dispositif. ■





Quelles conséquences pour la fusion du régime Agirc-Arrco ?



Jean-Claude Barboul

Président de l'Agirc

Je tiens à remercier l'Ipsé pour son invitation.

La salle où nous nous trouvons aujourd'hui accueillait hier le traité de fusion entre les régimes Agirc et Arrco.

L'unification de ces régimes résulte d'un processus initié de longue date. Depuis 1947, l'Agirc est la fille aînée des régimes par points. Son modèle, comme celui de l'Arrco, pour ce qui est du point, est aujourd'hui en mesure d'inspirer les réformes à venir.

L'accord de 2015 entre les partenaires sociaux a fixé un cadre en vue de l'unification des régimes, avec deux années nécessaires pour établir le nouveau règlement. Il était également prévu qu'une négociation voit le jour sur la question des cadres. Elle n'a malheureusement pas abouti à ce jour, la partie patronale n'ayant pas fait montre d'un très grand empressement dans la conclusion d'un accord.

Le nouveau régime est un régime à base très large. Il couvre 18 millions de salariés pour 12 millions de retraités. Il s'agit d'un régime par répartition, pour lequel les partenaires sociaux ont prévu des dispositions en termes d'équilibre et de soutenabilité, de sorte à ne pas sacrifier ses retraités ou à augmenter sensiblement les cotisations des actifs.

Cette maison est construite sur cette notion de répartition mais également de soutenabilité. Ce régime est contributif, même si 25% de nos prestations ne sont pas contributives, étant dans ce cas précis des transferts sociaux. Le débat autour du caractère solidaire de la réversion est à mon sens plutôt sémantique qu'autre chose. Les partenaires sociaux n'ont pas remis en cause ce fait durant les récentes négociations.

Le nouveau régime conservera sa structure paritaire. Si les partenaires sociaux n'ont pas la vocation à couvrir l'ensemble du champ, leur capacité gestionnaire demeure intacte en plus d'être un gage de bonne gouvernance.

Le régime qui entrera en vigueur le 1er janvier 2019 est largement construit. Je suis persuadé de son bon fonctionnement.

Concernant les trois plafonds de sécurité sociale, un problème de mise en place peut toutefois

apparaître. Aujourd'hui, on peut cotiser à l'Agirc jusqu'à huit fois le PASS. Cette question sera, je le pense réglée, dans les meilleurs délais.

Un régime universel, fonctionnant par répartition, dont l'assise demeure large et la gouvernance renouvelée me semble être la meilleure option possible. Il ne faut pas pour autant céder à la décalcomanie ; le régime universel ne fonctionnera pas s'il n'est qu'une caricature des régimes complémentaires tels que nous les connaissons. Il faudra également dans les mois à venir régler la question des « tuyaux », de la stabilité des régimes afin de ne pas pénaliser les cotisants.

Un autre élément qui me semble déterminant dans la réussite du futur régime, c'est en termes de gestion, le fait de gérer au même endroit les entrées et les sorties. Au niveau du régime général actuel, les différents services qui prélèvent les cotisations et versent les allocations ne fonctionnent pas sur un modèle transversal, à la notable différence de l'Agirc-Arrco. C'est là encore je crois, une caractéristique qui pourrait inspirer le législateur dans le contour de la future réforme

Sur la question des cadres, pour avoir été dirigeant syndical à la CFDT cadres, je peux vous certifier que les cadres ne disparaîtront pas au 1er janvier. On a besoin de cadres et d'experts pour organiser le travail et apporter l'expertise nécessaire dans la vie des entreprises. La population des cadres a fortement augmenté ces dernières années. Un quart des cadres ne cotise pas à l'Agirc aujourd'hui, ce qui a entraîné des difficultés pour les finances du régime.

Le régime universel répond à un louable besoin de simplification. L'existence de nombreux régimes est souvent un frein à la mobilité professionnelle. La question des cadres demeure toujours d'actualité. La cour de Cassation nous a d'ailleurs interpellés sur ce sujet sur la réelle définition du statut. Je déplore l'absence de négociations au niveau interprofessionnel ou sectoriel sur la question. J'espère que la partie patronale pourra formuler des propositions dans les meilleurs délais, alors que la question aurait déjà dû faire l'objet d'un accord.

Cette maison, comme vous le savez, a aussi un fort impact sur la prévoyance. Il y a un risque que nous rencontrions des problèmes d'ordre technique sur le sujet au lendemain de cette fusion. ■



ACTES DU 20^{ème} Colloque Professionnel Ipse
7 Décembre 2018



Jean-Claude Flhur, Francois-Xavier Selleret, Alexandre André





Dominique Acker





- Deuxième session : Eléments de comparaison européens et pistes viables pour une solidarité effective -

Retour sur la réforme des retraites en Suède



Dominique Acker

Ancienne Conseillère aux affaires sociales à l'ambassade de France en Suède

La réforme des retraites en Suède a longtemps été présentée comme un modèle. A titre d'exemple, Jean-Paul Delevoye a rencontré un certain

nombre de responsables politiques et syndicaux suédois afin de connaître les réussites et les limites des réformes entreprises en Suède. La même démarche a été entreprise par les syndicats français auprès de leurs homologues suédois.

I. Le contexte et le processus de la réforme

Au début des années 90, la Suède a entrepris une refonte systémique de ses retraites. L'opportunité d'une telle refonte faisait l'objet d'un large consensus politique. L'objectif de cette réforme consistait à rechercher l'équilibre financier sur le long terme. Le souci d'une plus grande équité entre les pensionnés était également un enjeu poursuivi par cette réforme.

En 1991, le gouvernement social-démocrate a mis en place une commission de réflexion sur la question avec l'appui de l'opposition de centre-droit. L'esquisse du futur régime a été dessinée lorsque le centre-droit était aux responsabilités entre 1992 et 1995. En 1994, le Parlement votait une loi sur les principes généraux de la réforme. Quelques années après le retour aux affaires des sociaux-démocrates, c'est en 1998 que la loi sur le nouveau régime de retraites était votée suivie en 2001 par le vote de la loi du mécanisme d'équilibrage automatique.

En 2003, les premiers versements de pensions calculés selon le nouveau régime interviennent. Ainsi, la Suède a mis plus de dix ans pour définir son régime en faisant le choix d'un large consensus entre politiques et partenaires sociaux. Sa mise en œuvre a été progressive, avec plein effet pour la génération née en 1954.

II. La structure générale des retraites contributives en Suède

Dans le nouveau régime mis en place au début des années 2000, le dispositif dit de Pension garantie ou le pilier 0 du système fut mis en place afin de garantir des pensions à destination des travailleurs pauvres ou des personnes n'ayant pas assez cotisé. S'il ne représente aujourd'hui que 7% des pensions versées, il concerne pourtant un tiers des retraités dont 82% de femmes. Financé par l'impôt, le revenu garanti se chiffre à 829 euros pour une personne seule et 739 euros pour une personne mariée. Il est attribué aux personnes pouvant faire valoir 40 ans de résidence en Suède à partir de 16 ans. Une allocation logement et aide de subsistance existe également dans le dispositif pour compléter les revenus en cas de grande nécessité.

Parmi le pilier 1, on trouve le système public et universel qui comprend 65% des pensions versées et dont le financement repose sur les cotisations des employeurs et des salariés. Le pilier 1 est

réparti entre un système par répartition à cotisations définies *Inkomtpension* et un système par capitalisation à cotisations définies *Premium Pension*. Le *Inkomtpension* repose sur un capital virtuel revalorisé chaque année puis converti en pension, les fameux comptes notionnels, qui représentent 86% des cotisations du Pilier 1. Le *Premium Pension* est un système par capitalisation à cotisations définies, pension à montant variable ou garanti, représentant pour sa part 14% des cotisations du premier pilier des retraites contributives.

le pilier 2 comprend des accords collectifs. Il représente 23% des pensions, financé par les cotisations patronales. Enfin le pilier 3, représentant 5% des pensions, comprend les contrats privés. Jusqu'en 2016, il était possible de déduire les

cotisations de ces contrats de l'impôts sur le revenu.

Le pilotage du système comprend une série de mécanismes automatiques couplée à un suivi collectif et individuel pour les pensionnés. Parmi ses grandes lignes directrices, on note :

- Le ratio d'équilibre entre recettes et dépenses futures s'appliquant à la revalorisation des droits accumulés





- Un coefficient de conversion prenant en compte l'espérance de vie d'une génération donnée
- La revalorisation des droits à pensions minorée de 1,6 par rapport à l'évolution des revenus
- Le financement par l'Etat des droits non contributifs pour compenser le congé parental, les périodes de chômage ou d'invalidité
- Un rapport annuel de l'office de pensions en charge du suivi et de la prospective
- Un groupe parlementaire de suivi

III. Le premier bilan de la réforme

Les premiers bilans de la réforme ont démontré une assez nette dispersion inégalitaire dans l'âge de départ en retraite. Les populations les moins diplômées et les plus précaires sont plus nombreuses à faire valoir leur droit à la retraite au-delà de l'âge légal de départ (65 ans.)

Dans l'ensemble, on a pu mesurer que le niveau de vie des plus de 65 ans est égal à 85,9% celui des actifs. Le taux de remplacement s'est avéré en baisse par rapport au système précédant, représentant environ 4 années de cotisations supplémentaires pour les travailleurs avant de pouvoir partir en retraite. Un développement important du cumul emploi/retraite s'est également observé, notamment en raison d'une fiscalité plutôt favorable aux seniors. Le système contributif est dans son ensemble défavorable aux femmes par rapport aux hommes, le niveau de leur pension pouvant être dans certains cas de 30% inférieur.

Le niveau des pensions étant soumis au mécanisme automatique d'équilibre, certaines années les pensions ont pu baisser de 3,4,3% et 2,7% (2010/2011/2014).

Le montant des pensions, de plus en plus individualisé, reflète particulièrement les aléas du travail, pour les populations concernées par les congés parentaux et le travail à temps partiel.

IV. Atouts et faiblesses du modèle

La réforme du système de retraites suédois présente des réussites et des limites.

Le caractère vertueux de l'accumulation des droits, la souplesse du système avec l'instauration de la retraite à la carte entre 61 et 65 ans, le système dit des « enveloppes orange » informant les salariés du

montant des droits accumulés au cours de leur carrière, la stabilité et la solvabilité financière du régime constituent d'évidentes réussites.

Néanmoins, la hausse des inégalités liée au niveau de qualification et au marché du travail (femmes et travailleurs pauvres), la priorité donnée au niveau initial de la pension au détriment de sa revalorisation dans le temps (y compris dans la gestion de la part complémentaire), illustrent certaines limites. La Suède compte 8% de retraités pauvres, notamment du fait de leur isolement. Le caractère virtuel du compte notionnel rencontre la défiance d'une part non-négligeable de suédois. Enfin, la mauvaise maîtrise du dispositif de capitalisation a pu également rencontrer la défiance d'une large partie des retraités et des cotisants.

V. Les défis à venir

L'augmentation de l'espérance de vie observable en Suède va très certainement avoir une incidence sur le report de l'âge légal de départ en retraite. Il pourrait également entraîner une hausse des cotisations ou une hausse du plafond de cotisations.

L'évolution du marché du travail, avec une part toujours plus forte d'indépendants dans la population active pourrait entraîner des adaptations au niveau du deuxième pilier du régime (contrats complémentaires collectifs)

L'augmentation prévisible de la part des prestations sociales et du nombre de personnes en invalidité avant 67 ans observera un impact sur le système social.

En décembre 2017, le groupe parlementaire en charge du suivi des retraites a notamment prévu des axes pour assurer la solvabilité du régime et une meilleure prise en compte de la pauvreté chez les retraités :

- instauration d'un complément, soumis à conditions de ressources, pour les plus vulnérables et augmentation du plafond de l'allocation logement
- recul de l'âge de départ en retraite (64 ans d'ici 2026, 67 ans pour la pension garantie)
- relèvement de la protection des travailleurs âgés contre le licenciement (de 67 à 69 ans)
- maîtrise du volet capitalisation
- création d'une Délégation aux personnes âgées



Parmi les questions en suspens, le législateur devra certainement faire face au mécontentement des assurés devant la variabilité du versement des retraites. Il devra aussi mesurer en quoi les nouvelles incitations à travailler plus longtemps ont-elles été efficaces pour assurer la solvabilité du régime. Autre inconnue d'importance devant les défis à venir pour le système de retraites : les réponses des régimes

complémentaires et privés.

Enfin, le système de retraites en Suède souffre également d'une crise de légitimité auprès des actifs et des retraités. Ils sont en effet aujourd'hui 24% des cotisants et 38% des retraités à avoir une très haute ou assez grande confiance en leur système de retraites. ■

Repenser la solidarité à l'heure des nouvelles organisations du travail



Frédérique Nortier-Ribordy

Chargée de mission au sein du secrétariat général du COR

Bonjour à tous,

Autour du thème « Repenser la solidarité à l'heure des nouvelles organisations du travail », je déclinerai mon

interventions en trois points. Dans un premier temps, j'aborderai l'émergence de ces nouvelles formes d'emploi puis les dispositions prévues dans le dispositif actuel pour les travailleurs indépendants enfin comment ces populations pourraient s'insérer dans la refonte annoncée du système de retraite.

I. Nouvelles formes d'emploi : De quoi parle-t-on ?

Depuis 30 ans, les différents outils statistiques dont nous disposons démontrent le caractère particulièrement heurté des parcours professionnels. La part d'individus dont la carrière a été interrompue par du chômage a fortement évolué, notamment pour les salariés nés dans les années 60 puisqu'au moins un sur deux a été concerné par une expérience de chômage d'après les résultats d'une étude de France Stratégie. Corolairement à cette plus forte exposition au risque chômage, la part des CDD pour les salariés a doublé en 30 ans, passant de 5 à 10%. Le développement de l'emploi à temps partiel concerne autant les hommes que les femmes. Elles sont toutefois 30% des salariées parmi la population féminine active à être sous ce régime contractuel en 2016 contre 8,3% des hommes.

En baisse continue depuis 1982, la part des non-salariés dans la population active est en augmentation depuis 2009. Cette diversification résulte en partie du développement de nouvelles formes d'emploi qui viennent brouiller la frontière entre salariat et non-salariat, notamment depuis la mise en place du statut de micro-entrepreneur et le développement des relations de travail triangulaire.

L'émergence de ces nouvelles formes d'emploi (tiers-employeurs, tiers-porteur, tiers-intermédiaires) pose plusieurs questions, tant en matière de protection sociale (retraite mais aussi chômage, accidents du travail, invalidité, etc.) que de droits liés au contrat associé (contrat de travail ou contrat commercial).

Le nombre de trimestres validés s'accroît avec l'âge en début de carrière, puis diminue à partir de 55 ans environ. La génération 1958 valide en moyenne plus de trimestres que les suivantes. Après 55 ans, le nombre de trimestres validés baisse au fil des générations.

Parmi les micro-entrepreneurs, 30% déclarent une autre activité et 22% la cumulent avec leur retraite. En 2016, 7,7% des personnes en emploi étaient des « travailleurs pauvres » (emplois à durée limitée et/ou indépendance et/ou temps partiel et/ou périodes de chômage).

Ainsi, le marché du travail a connu en trente ans des réalités aussi diverses que la fragmentation des parcours professionnels, des sources de revenus plus variables pour les travailleurs salariés et indépendants et un développement conséquent du travail non-salarié. En termes de retraite, on a éga-





lement assisté à une hausse significative du nombre de polyaffiliés avec pour conséquence une baisse de pension modérée pour cette catégorie.

Les tableaux récapitulatifs ci-dessous permettent de mieux cerner les dispositifs de solidarité existant en matière de droit à la retraite pour les personnes non-salariées.

II. Quelle prise en compte dans les règles du système du système actuel ?

III. Nouvelles formes d'emploi et réforme des retraites

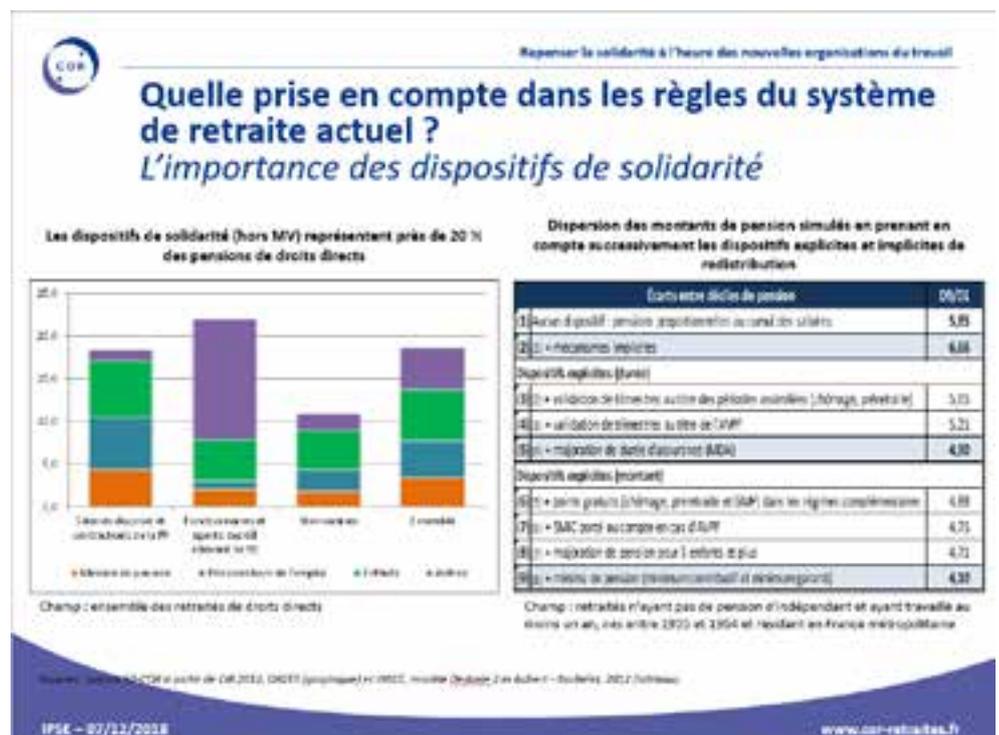
Reprendre la solidarité à l'heure des nouvelles organisations du travail

Quelle prise en compte dans les règles du système de retraite actuel ?

Résumé des principaux dispositifs

	Dispositifs explicites	Dispositifs implicites
Chômage / CDL	<ul style="list-style-type: none"> Validation de trimestres (mais pas dans tous les régimes) Points gratuits (sous réserve d'indemnisation) 	<ul style="list-style-type: none"> 150h au Smic 25 meilleures années (sans effet si carrière < 25 ans, dépend de l'emplacement dans la carrière du fait de l'indexation sur les prix)
Temps partiel	/	
Polyaffiliation	<ul style="list-style-type: none"> LURA (régimes alignés) 	<ul style="list-style-type: none"> Coefficient de proratisation si > 1 (régimes non alignés)
Faibles revenus d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Minima de pensions (sous condition de taux plein par la durée ou l'âge) 	<ul style="list-style-type: none"> 150h au Smic
Autres	<ul style="list-style-type: none"> Majorations de durée d'assurance et de pensions pour enfants Départs anticipés (FP) 	/

IPSC - 07/12/2018 | www.ccr-retraites.fr





a) La réforme annoncée

Le principe de la réforme des retraites telle qu'annoncée par le gouvernement consiste en l'instauration d'un système universel de retraite où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.

b) La déclinaison probable

Pendant leur carrière, chaque assuré pourrait acquérir des droits (en euro ou en points) qui se calculent directement à partir des cotisations versées (par lui, son employeur ou encore un tiers.) Les droits s'accumuleraient au cours de la période d'activité et seraient convertis en pension annuelle à la liquidation de sorte à mieux prendre en considération le cours de la carrière.

Comme aujourd'hui, les taux de cotisation pourraient demeurer différents.

c) Quelle refonte des dispositifs de solidarité ?

- Toutes les techniques permettent d'intégrer des éléments de solidarité même si les dispositifs

actuels sont souvent liés à la durée d'assurance ou au taux plein

Le passage en points implique de repenser ces dispositifs (par ex pour les minima de pension).

- Tous les droits accordés au titre de la solidarité seraient « utiles ».

Une modification des redistributions opérées par les modalités de calcul des droits (hors dispositifs de solidarité explicites)

Les redistributions en défaveur des assurés à carrière courte ou à bas salaires seraient corrigées avec les points.

- Ces droits sont « non-contributifs »

La contrepartie financière des droits liés à la solidarité doit normalement être identifiée en points, ce qui peut conduire à clarifier le financement de la solidarité.

d) Nouvelles formes d'emploi et réforme des retraites

Actuellement, les taux et assiettes de cotisation sont très différents selon les professions. Alors que les taux élevés sont élevés pour les fonctionnaires et les régimes spéciaux (mais assiettes hors primes), les taux et assiettes sont plus faibles pour les indépendants et forfaitaires concernant tous les risques pour les micro-entrepreneurs.

Si un taux unique pour toutes les populations non-salariées était instauré, il y aurait un risque d'un taux élevé de cotisation pour les indépendants ayant de faibles revenus, agriculteurs, artisans et commerçants ou micro-entrepreneurs.

Si à l'inverse, le libre choix de cotisation par statut était l'option privilégié, les indépendants pourraient conserver des taux et assiettes de cotisation plus faibles que les salariés, ce qui équivaldrait toutefois à une plus faible participation de leur part à la solidarité nationale. Mais dans ce cas, ces populations auraient de faibles pensions et l'obligation de recourir au minimum vieillesse ou à d'autres dispositifs pour conserver un niveau de vie décent. ■





- Conclusions -



François Charpentier

Journaliste spécialisé
dans la protection sociale

Cette réforme des retraites en préparation doit être replacée dans son contexte. C'est l'ensemble de la protection sociale qui est aujourd'hui questionnée. D'abord parce qu'elle absorbe 33,9 % du PIB ce qui la place en tête du reste du monde avec près de deux points d'avance sur le Danemark. Sauf à hypothéquer l'investissement et l'emploi, il est difficile de faire plus. Au moins peut-on tenter de faire mieux.

Paradoxalement, il crève les yeux que cette dépense sociale énorme n'a pas empêché les inégalités sociales de se creuser. Pire encore, dans ce système, dans lequel le service des seules retraites absorbe 46 % des dépenses de protection sociale, on peine à répondre à de nouvelles attentes sociales : prise en compte de la pauvreté des jeunes, relèvement des pensions de réversion et amélioration de la prise en charge de la dépendance, par exemple. Enfin, parce qu'il faut faire appel à d'autres ressources que les cotisations sur salaires pour financer le système, le recours à l'impôt tend à délégitimer la gestion paritaire sur laquelle se fondait à l'origine notre système.

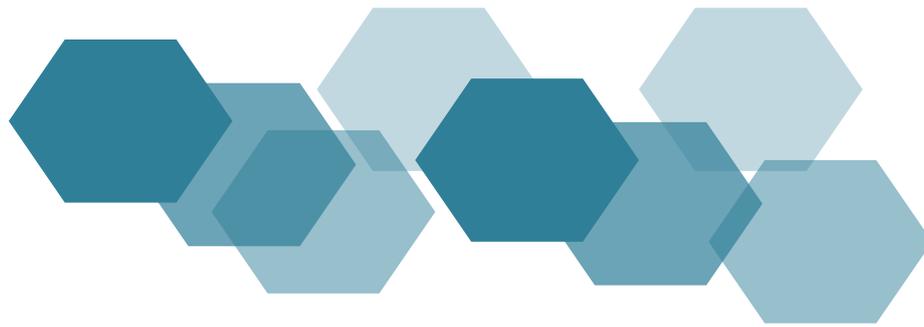
Dans un tel environnement, des réformes sont nécessaires. Elles passent d'abord par l'extinction d'une dette sociale croissante qui, avec la création de la Cades en 1996, a dispensé de consentir les efforts d'économie nécessaires. 25 ans de déficit constant à l'assurance maladie en sont le brillant résultat. Elles passent ensuite par une redéfinition du périmètre de la sécurité sociale qui doit devenir, comme l'avaient voulue ses pères fondateurs, un régime véritablement universel. Adossement du RSI au régime général, intégration dans l'assurance maladie des régimes étudiants, éventuellement rattachement de l'assurance chômage à la sécurité sociale, comme chez la plupart de nos voisins, et, bien évidemment, la fin des régimes spéciaux en matière de retraite, vont dans cette direction.

L'objectif à cet égard ne doit pas être de réformer pour réformer, mais d'opérer un redéploiement de certaines dépenses dans un système qui a fait globalement la preuve de son efficacité. L'objectif prioritaire est de rassurer les générations futures qui n'accepteront de prolonger les efforts en faveur de leurs aînés que si elles ont l'assurance de bénéficier le jour venu de prestations aussi généreuses que les générations précédentes et adaptées aux besoins de leur temps.

C'est particulièrement vrai en matière de retraite à un moment historique : la disparition du régime des cadres, né le 10 mars 1947, et sa fusion dans un régime Agirc-Arrco unifié. Le fait qu'une page d'histoire sociale se tourne ne doit pas faire oublier que le système Agirc-Arrco, en suppléant aux insuffisances du régime de base de l'assurance vieillesse, a permis au tournant des années 1970 de sortir les personnes âgées de la misère et de parvenir à une parité de niveau de vie entre les actifs et les retraités.

Cette performance a sans doute été due à la conjonction de deux phénomènes inédits : le baby-boom et une croissance économique qui ont duré le temps des Trente Glorieuses. Mais elle a aussi été obtenue, alors que ces régimes absorbaient, année après année et sous la pression de l'État, des régimes et des catégories sociales en difficulté : salariés agricoles, rapatriés d'Afrique du Nord, mineurs, chômeurs, agents de la sécurité sociale, des banques, des sociétés d'assurances... Elle a été obtenue alors que la puissance publique, avec d'incessants relèvements du plafond de sécurité sociale et l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, compliquaient sérieusement la tâche des gestionnaires.

Pourtant, en dépit de ces obstacles multiples, la gestion paritaire a très largement fait ses preuves. Au moment où se précise la mise en place d'un grand régime universel, ce mode de gouvernance mérite d'être préservé. Comment ? Sous quelle forme ? Sur ce point, l'avenir n'est pas encore écrit, mais soyons en sûrs, c'est l'un des grands enjeux de la réforme à venir. ■



- Prochaine initiative Ipse -

Matinale

Lundi 25 février 2019
à la **MUTUALITÉ FRANÇAISE**
255, rue de Vaugirard Paris 15^e

en collaboration avec



Les Mutuelles et l'Europe



92, Boulevard de Magenta- F 75010 PARIS
Tel : +33 1 40 37 13 88 - Fax : +33 1 40 36 07 65