

24 propositions
pour équilibrer durablement
nos régimes de retraite

20

13

**24 propositions
pour équilibrer durablement
nos régimes de retraite**

**Agir résolument pour des
réformes structurelles
de long terme qui respectent
l'équité intergénérationnelle**

P

3

Sommaire

Propos introductif

I. Seul un recul de l'âge effectif de la retraite est de nature à garantir l'équité intergénérationnelle, pilier de notre système par répartition

- 1.1 Le contexte : pourquoi travailler plus longtemps est préférable à toute augmentation des prélèvements
- 1.2 Objectif : programmer un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite pour des effets à horizon rapproché
- 1.3 Pour faire évoluer la durée effective d'activité à court terme, privilégier une double action sur l'âge et la durée de cotisation
- 1.4. Pour le long terme, mettre en place un système de pilotage
- 1.5. En complément, des mesures ciblées devraient être prises pour accompagner l'emploi des seniors

II. Engager un mouvement de rapprochement des régimes de retraite et recadrer certains avantages redistributifs au nom de l'équité intra-générationnelle

- 2.1. Le contexte : un empilement de régimes et de règles au détriment de l'équité et de la lisibilité
- 2.2. Les objectifs : éviter une prise en charge des aléas de carrière par le système de retraite et privilégier l'action dans les entreprises
- 2.3. Les pistes d'évolution : engager un mouvement de rapprochement des régimes de retraite et renforcer la contributivité de notre système de retraite

III. Le nécessaire développement de la retraite par capitalisation

- 3.1. Le contexte : la part de la retraite supplémentaire en France reste faible au regard de la crise de défiance envers la capacité du système de retraite à faire face à ses engagements
- 3.2. Les objectifs : développer la capitalisation pour conforter le niveau des pensions et consolider la répartition
- 3.3. Les moyens : quatre priorités pour répondre aux besoins des salariés et s'adapter aux situations des entreprises

P

4

Synthèse

La pérennité de notre système de retraite par répartition est un enjeu majeur pour notre société. Il importe aujourd'hui que nos concitoyens, et notamment les salariés, aient confiance dans le système actuel et futur. Cela passe par la garantie de sa soutenabilité financière. Il est par ailleurs impératif que la compétitivité de notre économie soit favorisée. Ce sont, pour le MEDEF, les objectifs essentiels de la réforme à venir.

La situation financière de notre système de retraite est plus qu'alarmante : le déficit est aujourd'hui de 15 milliards d'euros (tous régimes confondus), et a été évalué par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) entre 20 et 22 milliards d'euros en 2020. A cette date, si rien n'est fait, le déficit cumulé de ces régimes atteindra 200 milliards d'euros.

Le contexte démographique (on comptait 4 actifs pour 1 retraité en 1960, 1,7 aujourd'hui, et on en comptera 1,4 en 2040) et l'allongement de la durée de la vie (nous gagnons en moyenne un trimestre de vie supplémentaire chaque année) font que la situation ne s'améliorera pas sans une réforme profonde.

Le contexte économique de notre pays et la situation des finances publiques rendent par ailleurs impérieuse une action rapide et résolue. Il ne serait en effet pas acceptable d'envisager des hypothèses de retour à l'équilibre au-delà de 7 ans : toute prévision économique devient alors sujette à caution et le contexte démographique alourdissant mécaniquement la charge des retraites chaque année.

La situation économique dégradée des entreprises françaises rend impossible toute solution visant à augmenter les charges qu'elles payent à moins de choisir délibérément d'augmenter le chômage à terme. Rappelons que les entreprises françaises ont un taux de marge de 28 % contre 40 % pour la moyenne européenne : une augmentation de 0,1 % des cotisations sociales des entreprises représente 2 000 à 6 000 postes détruits à court terme (2015) et 6 à 12 000 postes à long terme (5-10 ans).

Il est donc indispensable, pour notre avenir et pour redonner confiance notamment aux salariés, que la réforme annoncée permette d'équilibrer notre régime de manière structurelle, lisible et transparente.

Fort de ces constats, le MEDEF formule 24 propositions concrètes et pragmatiques permettant de régler de manière structurelle pour le long terme la question des retraites.

Trois aspects majeurs sont notamment à retenir :

- **Seul un relèvement de l'âge légal de la retraite couplé à un allongement de la durée de cotisation est susceptible de rétablir durablement l'équilibre du système de retraites en respectant une solidarité intergénérationnelle.** D'après les estimations du MEDEF, à horizon 2020, une durée de cotisation portée à 43 annuités et un relèvement de l'âge légal à 63 ans seraient un premier pas susceptible d'engager un redressement de la situation. Il est à noter que, même dans ce cas de figure, la France resterait en deçà de l'âge légal effectif dans les autres pays européens (65 ans, voire 67 ans déjà programmés dans plusieurs pays). A défaut d'agir sur l'âge légal, il conviendra que la durée de cotisation augmente très rapidement pour rétablir un équilibre financier, soit 44 annuités en 2020.
- **Un rapprochement des différents régimes de retraite doit être engagé sans tarder.** L'équité entre les différentes situations doit permettre de rééquilibrer certaines situations aberrantes. La juxtaposition de régimes nombreux, et encore pour une part cloisonnés, nuit à l'efficacité globale : on compte ainsi aujourd'hui 35 régimes de retraite obligatoire par répartition.

- Enfin, **il convient de développer la retraite par capitalisation de manière complémentaire au « système cœur » par répartition**. En effet, même si toutes les mesures qui s'imposent sont prises pour la pérennité des régimes obligatoires par répartition, il reste que leur équilibre financier dépend pour partie de la croissance. Dans le même temps, le taux de remplacement est plus bas chez les cadres que chez les non cadres. Encourager un complément de retraite par capitalisation notamment chez les jeunes cadres permettrait donc de leur assurer un meilleur taux de remplacement et donnerait une souplesse supplémentaire pour équilibrer le régime général.

Pour Pierre Gattaz, Président du MEDEF : *« Aujourd'hui, les Français sont inquiets pour leur avenir et celui de leurs enfants. L'incertitude qui pèse sur le système de retraite actuel participe à cette inquiétude. Il est de notre devoir et de celui du Gouvernement de tenir un discours de vérité et de proposer des réformes courageuses et ambitieuses qui redonnent confiance à nos concitoyens. C'est le sens des propositions du MEDEF ».*

P

6

PROPOS INTRODUCTIF

L'avenir de notre système de retraite par répartition constitue un enjeu majeur pour notre protection sociale, dans un contexte de dégradation prévisible du rapport démographique, source d'augmentation prévisionnelle des dépenses, et de ralentissement de la croissance, donc des ressources de cotisations. Au-delà de la crise conjoncturelle subie depuis 2008, nous devons affronter sans doute une crise plus durable, plus structurelle, qui remet en cause les modes d'ajustements connus jusqu'ici.

Notre système de retraite a été conçu dans un contexte de croissance et d'emploi que nous ne connaissons plus. Il convient aujourd'hui de le faire évoluer afin d'assurer sa pérennité en période de croissance très ralentie.

Pour préparer ces évolutions, de nombreux éléments d'information ont été mis à la disposition des partenaires sociaux et plus largement de l'opinion, notamment grâce aux récents travaux du COR, ainsi qu'au travers du rapport Moreau. Mais les chiffrages précis demandés par le MEDEF, s'ils existent, ne lui ont pas été communiqués.

La situation financière de notre système de retraite est plus qu'alarmante : le déficit est d'aujourd'hui de 15 Mds€ (tous régimes confondus), et a été évalué par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) entre 20 et 22 Mds€ en 2020. A plus long terme, le niveau des besoins de financement est très dépendant des scénarii économiques, sachant que jusqu'en 2035, les dépenses de retraite augmenteront rapidement, en lien avec le papy-boom.

Il nous semble en conséquence indispensable de préparer dès aujourd'hui les évolutions nécessaires et dans cette perspective, des pistes de recommandations précises (numérotées de R 1 à R 24), peuvent être regroupées autour des quatre objectifs principaux que doit poursuivre la réforme :

- **Garantir la soutenabilité du système de retraite par répartition, ce qui suppose de rétablir l'équilibre financier à un horizon très proche et de le maintenir sur le long terme.** Cela devra permettre de contribuer au rééquilibrage des finances publiques tout en assurant un bon niveau de retraite pour les jeunes générations ;
- **Ne pas dégrader la compétitivité des entreprises,** ce qui impose de ne pas augmenter les charges sur le travail ;
- **Maitriser le niveau des dépenses de protection sociale,** ce qui figure parmi les objectifs du pacte de stabilité de la France ;
- Enfin, **rétablir la confiance des salariés dans notre système de retraite,** et plus particulièrement des jeunes, par la mise en place d'un modèle lisible et transparent.

Le contexte : des niveaux de taxation du travail et de dépenses sociales supérieurs à la moyenne européenne

Les récentes réformes des retraites (2003 et 2010) ont permis de contenir la progression des dépenses. Pour autant, ces réformes sont restées insuffisantes, si on les compare à celles réalisées dans les pays voisins :

- **Le niveau global des prélèvements sur les salaires** : la France se caractérise par un poids élevé des cotisations sociales dans le financement de la protection sociale. Même si leur part a diminué depuis les années 1990, en 2011 :
 - les cotisations sociales représentent 63% des ressources affectées au financement de la protection sociale¹, un niveau sensiblement au-dessus de la moyenne européenne (56,4%) ;
 - les cotisations à la charge des seules entreprises représentent 44% des ressources affectées au financement de la protection sociale (contre 34% en Allemagne)

Il en résulte que la France a le niveau le plus élevé de cotisations sociales en Europe (20,7% du PIB en 2009) et plus spécifiquement des cotisations employeurs (14% du PIB, contre 11,1% en Allemagne), puisqu'en 2011, plus des deux tiers des cotisations sociales étaient constituées par des cotisations employeurs, contribuant ainsi à une perte de compétitivité de l'économie.

- En particulier concernant la retraite, le taux de cotisation vieillesse du seul régime général sur le salaire plafonné a quasiment doublé entre 1967 et aujourd'hui, passant de 8,5 % à 16,85 % (dont 6,85 % à la charge des salariés et 10,0 % à la charge des employeurs).
- La France connaît un **niveau de taxation du travail très élevé venant grever la compétitivité des entreprises** : taux de marge au plus bas, dégradation des parts de marché de la France depuis 2000, un déficit commercial qui se creuse... en raison notamment d'une augmentation importante du coût du travail (supérieur de 10% à celui de l'Allemagne alors qu'en 2000, il était inférieur de 8%...).
- La France a, avec le Danemark, **le plus haut niveau de dépenses de protection sociale en Europe**, de l'ordre de 32 % du PIB. Certains pays ont connu une baisse de ce ratio (Suède, Finlande notamment) sans pour autant mettre en péril leur système de protection sociale.
- Plus particulièrement, les dépenses de retraite en € constants se sont accrues plus vite en France que dans les pays de niveau comparable (+2,5 % par an entre 2002 et 2009, contre +0,3 % en Allemagne et -2,6 % au Royaume Uni, selon Eurostat) et le niveau de vie moyen des retraités dépasse légèrement celui des actifs, situation particulière à la France.
- Le programme de stabilité présenté par le Gouvernement pour Bruxelles prévoit à juste titre une stabilisation des dépenses de retraite à 14,4% du PIB à horizon 2020.

Les objectifs généraux : garantir la soutenabilité du système de retraite et la compétitivité des entreprises

Avant d'opter pour un quelconque levier d'action, il convient de définir une stratégie de moyen-long terme. L'adaptation indispensable de notre système de retraite par répartition doit viser à concilier plusieurs objectifs, et notamment :

- garantir la **soutenabilité du système de retraite par répartition**, en contribuant au rééquilibrage des finances publiques tout en assurant un bon niveau de retraite pour les jeunes générations, à conforter par une part de retraite par capitalisation ;
- **ne pas dégrader la compétitivité des entreprises**, ce qui suppose de ne pas augmenter les charges sur le travail. A contrario, un objectif général de baisse des cotisations sociales doit résulter d'une réforme du financement de la protection sociale.

[1] - Source DG Trésor - Août 2012

Or, cette conciliation n'est évidemment pas automatique, du fait de l'évolution inéluctable du rapport démographique. Ce ratio, qui rapporte le nombre de cotisants au nombre de retraités de droit direct, était de 4 dans les années 1960/1970, et va diminuer de manière rapide en France jusqu'au milieu des années 2030, sous le double effet des progrès de l'espérance de vie et surtout de l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du « baby-boom ». Selon les derniers chiffres, ce ratio est aujourd'hui de 1,70^[2] et serait ramené dans les années 2040 à 1,4. Et à 1,35 en 2060.

L'atteinte de ces objectifs conduit à s'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre une meilleure conciliation entre l'impératif économique de compétitivité des entreprises et le maintien de garanties de bon niveau. La question devra être posée tant pour le court que pour le long terme (1).

Il faut dès à présent, au nom de l'équité intra-générationnelle, engager un mouvement de rapprochement des régimes de retraite et recadrer certains avantages redistributifs (2).

Enfin la réforme ne sera vraiment crédible que si elle est globale : les perspectives démographiques rendent nécessaire le développement de systèmes de retraites supplémentaires, qui doivent progressivement monter en charge pour les jeunes générations (3).

[2] - Source COR – Rapport du 19 décembre 2012

I. Seul un recul de l'âge effectif de la retraite

est de nature à garantir l'équité intergénérationnelle,

pilier de notre système par répartition

1.1 Le contexte : pourquoi travailler plus longtemps est préférable à une augmentation des prélèvements

1.1.1. Ne pas augmenter le niveau des prélèvements, en particulier les taux de cotisation. Toute augmentation ferait peser un risque encore plus grave lié au renchérissement supplémentaire du coût du travail et donc d'une nouvelle dégradation de la compétitivité.

Augmenter les taux de cotisation a un effet puissamment récessif sur l'emploi : 0,1 point de cotisation « employeurs » représente 2 000 à 6 000 postes détruits à court terme (2015) et 6 à 12 000 postes à long terme (5-10 ans). 0,1 point de cotisation « salarié » représente 1 000 à 3 000 postes détruits à court terme et 7 000 à long terme. De la même manière, ce type de mesure aurait un impact néfaste sur la consommation des ménages³.

A l'inverse, une baisse globale des cotisations s'impose pour rétablir la compétitivité des entreprises. Aucune hausse des cotisations de retraite ne saurait être tolérée, sauf dans l'hypothèse d'une réforme du financement de la protection sociale impliquant une baisse au moins équivalente des charges pesant sur les entreprises.

Sur ce point, deux objectifs peuvent être fixés pour la période 2014-2018, assortis d'une baisse significative des dépenses publiques :

- Transférer les 5,4 points de « cotisation famille » aujourd'hui à la charge exclusive des entreprises, vers la TVA et la CSG, un tel transfert permettant un allègement de charges de plus de 35 Mds€. C'est à cette seule condition qu'une augmentation de 0,1 point de cotisation vieillesse pourrait être envisagée, par le jeu d'un fléchage d'une partie des marges ainsi dégagées. Dans le même temps, il faudrait prévoir une diminution des cotisations salariales (cotisation maladie), compte tenu de la hausse de CSG.
- Repenser les modalités du CICE pour en faire un véritable instrument d'allègement de charges au service des entreprises.

1.1.2. Travailler plus longtemps est en tout état de cause nécessaire compte tenu des gains d'espérance de vie. C'est donc ce dernier choix qu'il convient de retenir

C'est une question d'équité intergénérationnelle. En effet, l'espérance de vie à 60 ans a progressé d'environ 7 ans depuis les années 1960 et de 5 ans depuis les années 1980. Selon les projections démographiques de l'INSEE, cette espérance de vie devrait continuer à progresser dans les décennies à venir. L'espérance de vie en bonne santé augmente également, elle est de 64 ans aujourd'hui.

De plus, la France a l'un des âges de départ à la retraite les plus précoces des pays développés. Les pays qui nous entourent ont déjà programmé un relèvement de l'âge de départ à la retraite au-delà de 65 ans : 67 ans en Allemagne à l'horizon 2029, 67 ans en Espagne à l'horizon 2027, 68 ans au Royaume-Uni à l'horizon 2046, etc.

(3) - Source : Rexecode juin 2013

1.2. Objectif : programmer un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite pour des effets à horizon rapproché

L'ajustement indispensable du système par répartition, qui doit faire face à l'augmentation du nombre de retraités et à l'arrivée à maturité des réformes des années 1980 et 1990, doit donc reposer principalement, à moyen terme, sur le report de l'âge moyen de départ effectif en retraite.

1.2.1 Faire en sorte que l'ajustement nécessaire repose à la fois sur des mesures relatives à la durée de carrière et aux âges

Il n'y a pas de paramètres intrinsèquement plus justes, il n'y a que des impacts différenciés, selon les populations concernées :

- impact différent entre cadres et non-cadres : les cadres ont plus souvent prolongé leurs études et ont des durées d'assurance généralement plus faibles que les non-cadres à âge donné ;
- impact différent entre les seniors et les jeunes générations : les jeunes générations sont souvent entrées plus tardivement sur le marché du travail (allongement des études et insertion professionnelle plus tardive) et pourraient avoir plus de mal à réunir la durée d'assurance nécessaire alors que les seniors ont statistiquement des durées d'assurance plus longues ;
- impact différent entre les hommes et les femmes : certaines femmes ont connu des interruptions d'activité liées à l'éducation des enfants et ont plus de mal à réunir le nombre de trimestres suffisant pour obtenir le taux plein, c'est statistiquement moins le cas chez les hommes.

Compte tenu de ces différences, il est plus prudent et plus juste de continuer à utiliser de manière complémentaire les deux leviers de la durée d'assurance et de l'âge.

1.2.2. Faire en sorte que les mesures produisent des effets à un horizon très rapproché

D'éventuelles nouvelles mesures d'âge doivent tenir compte de celles décidées en 2010 et 2011 qui produisent effectivement mais trop progressivement leurs effets.

1.3. Pour faire évoluer la durée effective d'activité à court terme, privilégier une double action sur l'âge et la durée de cotisation

1.3.1. Agir à la fois sur l'âge légal de la retraite et sur la durée de cotisation

La recherche d'un équilibre optimal entre les divers objectifs et les divers leviers potentiels permet une gamme de solutions diversifiées. Le seul principe est que la recherche de l'équité entre les générations suppose de tenir compte à la fois des gains d'espérance de vie et de l'insertion professionnelle plus progressive des jeunes générations pour relever l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance.

Il est à cet égard regrettable que le rapport de la commission pour l'avenir des retraites n'ait pas présenté et chiffré divers scénarii ambitieux en matière d'âge légal⁴ et de durée de cotisation.

R.1 : Un scénario préférentiel est présenté ici à titre de référence générale : à l'horizon 2020, pourraient être envisagé un allongement de la durée de cotisation à 43 annuités et un relèvement de l'âge légal à 63 ans

(4) - Le rapport indique toutefois qu'un recul de l'âge à 65 ans rapporterait près de 9 Mds € (tous régimes) en 2030 et 14 Mds € en 2040.

| Génération | Durée de cotisation | Age légal de départ à la retraite | Date d'effet de l'allongement de la durée de cotisation |
|------------|----------------------------------|-----------------------------------|---|
| 1953 | 41 ans et 1 trimestre (inchangé) | 61 ans et 2 mois (inchangé) | |
| 1954 | 41 ans et 1 trimestre (inchangé) | 61 ans et 7 mois (inchangé) | |
| 1955 | 41 ans et 2 trimestres | 62 ans (inchangé) | 2018 |
| 1956 | 42 ans et 1 trimestre | 62 ans et 6 mois | 2019 |
| 1957 | 43 ans | 63 ans | 2020 |

R.2 : En contrepartie, un système de « carrières longues » pourrait être conservé mais aménagé. Lorsque l'âge minimal atteindrait 65 ans, les dispositifs dérogatoires permettraient de partir deux ans plus tôt, donc à 63 ans. On peut imaginer cependant des aménagements du système actuel, destinés à exclure du champ des situations peu conformes aux objectifs et relativement fréquentes, au fur et à mesure que l'âge d'ouverture de droit au dispositif a augmenterait (élèves fonctionnaires, prise en compte de trimestres discontinus travaillés l'été par les étudiants pendant les vacances scolaires ...).

1.3.2. A défaut de mesure sur l'âge, des mesures très volontaristes devraient être envisagées sur la durée d'assurance

Le refus affirmé par le gouvernement de jouer sur l'âge minimal de départ à la retraite constitue une contrainte politique forte.

Dès lors, dans l'hypothèse où les mesures visant à un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite ne devraient consister qu'en un seul allongement de la durée de cotisation, celui-ci devrait être très volontariste, et engendrer des effets équivalents à ceux qui seraient produits par une double action sur l'âge et la durée d'assurance.

R.3 : Le processus d'allongement devrait être engagé dès la génération 1954, pour atteindre 44 ans en 2020 pour la génération 1958,

| Génération | Durée de cotisations | Année |
|------------|----------------------------------|-------|
| 1953 | 41 ans et 1 trimestre (inchangé) | 2015 |
| 1954 | 41 ans et 2 trimestres | 2016 |
| 1955 | 42 ans | 2017 |
| 1956 | 42 ans et 2 trimestres | 2018 |
| 1957 | 43 ans et 1 trimestre | 2019 |
| 1958 | 44 ans | 2020 |

Compte tenu de l'ampleur des déficits actuels, ainsi que de l'effet de ciseaux entre l'évolution des charges (entre +4 et +5% par an), et celle des ressources (+2%, compte tenu d'une croissance devenue faible)⁵, la contrainte forte de concilier la recherche d'un rééquilibrage financier avec la consolidation du système par répartition implique nécessairement des premiers arbitrages, d'ici 2020.

(5) - Augmentation de la masse salariale ACOSS : + 2,2% en 2012 et 1,3% (prévision) en 2013

1.3.3. Mesures complémentaires pour le court terme

- Au regard du niveau de vie comparé des retraités français et étrangers⁶, des mesures exceptionnelles pourraient être décidées, pour autant qu'elles soient limitées dans le temps et précisément définies :

R.4 : Il paraît possible d'accepter une sous-indexation temporaire des pensions de base (trois ans au maximum)

- **Il n'est pas possible d'augmenter à nouveau les taux de cotisation** (sauf dans l'hypothèse d'une réforme du financement de la sécurité sociale – Cf. supra) ; le Conseil européen a recommandé le 28 juin dernier de « prendre des mesures d'ici à la fin de l'année 2013 pour équilibrer durablement le système de retraite en 2020 au plus tard, par exemple en adaptant les règles d'indexation, en augmentant la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, en relevant encore l'âge effectif de départ à la retraite en alignant l'âge de la retraite ou les prestations de pension sur l'évolution de l'espérance de vie et en réexaminant les régimes spéciaux, **tout en évitant une augmentation des cotisations sociales patronales.** » La Commission européenne a estimé « **qu'une augmentation du niveau des cotisations de sécurité sociale aurait une incidence négative sur le coût du travail et devrait dès lors être évitée** ». Précisons ici que, sur la dernière année, les retraites ont déjà fait l'objet de hausse de cotisation pour financer, d'une part, le retour partiel à 60 ans et, d'autre part, les retraites AGIRC-ARRCO.

1.4. Pour le long terme, mettre en place un système de pilotage

1.4.1. Certains pays ont adopté en effet le choix d'un pilotage de moyen-long terme, assurant prévisibilité et hiérarchisation des leviers d'ajustement.

- **En Allemagne, la réforme de 2004 a fixé des objectifs politiques cibles sur le long terme :**
 - un taux de cotisation maximal de 20 % jusqu'en 2020⁷ et de 22 % jusqu'en 2030 ;
 - un taux de remplacement minimal de 46 % jusqu'en 2020 puis de 43 % jusqu'en 2030 (contre 50,5% en 2008) ;
 - un relèvement progressif de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans à l'horizon 2029, à raison d'un mois puis deux mois par an.
- **Au Canada**, les pouvoirs publics ont constitué des réserves importantes pour assurer la stabilité du taux de cotisation à horizon de 75 ans. En cas de déséquilibre et en l'absence de décisions des pouvoirs publics, l'ajustement s'opère par la hausse du taux de cotisation et le gel des pensions ;
- **En Suède**, un système en comptes notionnels prévoit un mécanisme d'ajustement automatique des paramètres de retraite via notamment le coefficient de conversion.

La conciliation de la soutenabilité du système et le maintien d'un bon niveau de retraites pour les jeunes nécessite d'intégrer les trois composantes des régimes de retraite (régimes de base, régimes complémentaires et retraites supplémentaires) dans la réflexion et en particulier dans l'évaluation à terme des taux de remplacement.

1.4.2. En s'inspirant de bonnes pratiques étrangères, il convient désormais de mettre en œuvre une démarche d'amélioration du pilotage à long terme

(6) - En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le niveau de vie moyen des plus de 65 ans par rapport à celui de l'ensemble de la population est de 82,4 %. Il est de 72% au Royaume-Uni et de 94,5% en France (source : rapport du COR 19 décembre 2012)

(7) - Le taux de cotisation vieillesse des salariés non cadres (Régime générale + ARRCO), est, en France en 2013, de 26,35%

Il s'agit de :

R. 5 : déterminer pour la prochaine décennie un double « plafond » de cotisations, pour les retraites d'une part, mais aussi pour l'ensemble des fonctions collectives de protection sociale d'autre part, en rejetant toute augmentation globale des cotisations. A l'inverse, une baisse globale des cotisations s'impose pour rétablir la compétitivité des entreprises. Aucune hausse des cotisations retraite ne saurait être tolérée, sauf dans l'hypothèse d'une réforme du financement de la protection sociale impliquant une baisse au moins équivalente des charges pesant sur les entreprises.

R. 6 : fixer un indicateur « plancher » : un niveau cible minimal de taux de remplacement moyen (selon des modalités précises à définir), tout en veillant à ce que le niveau de vie des actifs reste supérieur à celui des retraités : dès lors que l'équilibre financier du système de retraite serait menacé, des négociations seraient obligatoirement engagées avec les partenaires sociaux

R.7 : et, pour maintenir l'équilibre du régime, retenir comme variables essentielles d'ajustement, l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation.

Il faudra en outre veiller à ce que ce dispositif de pilotage n'entraîne pas à terme une paupérisation des retraités. Il faudra donc imaginer un système rénové d'incitation sociale et fiscale à l'épargne retraite, visant à favoriser le développement des revenus différés de retraite (cf. point 4 infra : le nécessaire développement des retraites par capitalisation).

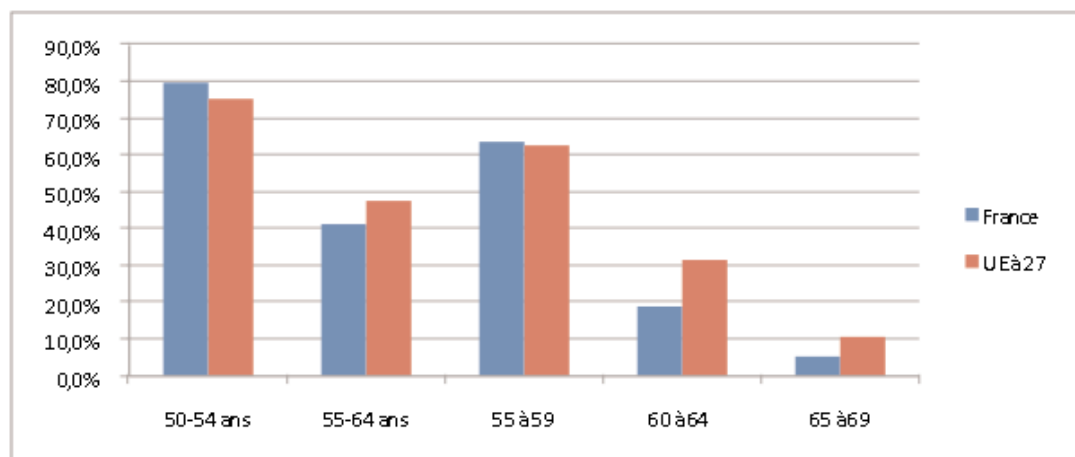
1.5. En complément, des mesures ciblées devraient être prises pour accompagner l'emploi des seniors

Des mesures significatives ont, depuis le début des années 2000, visé à encourager la poursuite de l'activité professionnelle des travailleurs âgés.

Ces dispositifs ont permis un essor du taux d'emploi des seniors qui, contrairement à une idée reçue, n'est pas particulièrement faible en France avant l'âge de la retraite (61%). Il l'est beaucoup plus pour les tranches d'âge au-delà de 60 ans.

Taux d'emploi des seniors - 2011 - Comparaison France - UE 27

Source : Eurostat



Le report de l'âge de la retraite améliorera le taux d'emploi des seniors, pour les plus de 60 ans. Toutefois, il conviendrait d'accompagner cette évolution de diverses mesures, destinées à améliorer encore l'emploi des seniors.

Plusieurs pistes paraissent envisageables, et s'articulent avec celles pistes évoquées dans le rapport Moreau.

R.8 a) : Favoriser les politiques actives en matière de RH et de formation : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (politiques de mobilité, entretiens de deuxième partie voire de troisième partie de carrière) ; amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ; développement des compétences et des qualifications, politique de formation ; aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ; transmission des savoirs et des compétences, avec des moyens fléchés.

R. 8 b) : Renforcer la formation des seniors (négociation de branches et modification des règles d'indemnisation du chômage pour dégager des fonds permettant un réel effort de formation des salariés seniors).

R.8 c) : Mettre en place une prime au prolongement de l'activité

Elle consisterait à verser à l'individu, au moment de la liquidation de sa retraite, une partie (éventuellement substantielle) de ce qu'il aurait fait économiser aux régimes. Elle pourrait être un outil incitatif à la prolongation d'activité. Des calculs montrent, par exemple, que sur la base d'une pension de 1 000 euros par mois et d'une prolongation d'activité d'une année, la surcote en capital pourrait dépasser 10 000 euros.

II. Engager un mouvement de rapprochement des régimes

de retraite et recadrer certains avantages

redistributifs au nom de l'équité intra-générationnelle

Un débat semble nécessaire sur les mesures de justice en matière de retraite. Pour autant, les orientations qui seront prises devront prendre en compte trois éléments :

- Nous devons avoir à l'esprit que ces mesures devront nécessairement générer des économies ; il ne s'agit pas de rendre le système de retraite plus juste par des mesures coûteuses, car l'objectif de cette réforme est bien le retour à l'équilibre de notre système à un horizon très rapproché et sa pérennité ;
- La justice implique de permettre à chacun d'avoir un niveau de vie décent dans son grand âge. Elle ne consiste pas pour autant à augmenter toujours le niveau de redistribution par les retraites. Notre système est déjà très redistributif. La justice implique également de permettre à ceux qui apportent ou ont apporté beaucoup au système par un niveau de contribution élevé, de pouvoir prétendre à une retraite qui reflète leur contribution et leur engagement tout au long de leur carrière. C'est aussi en raison de ce qu'ils ont apporté aux régimes par répartition que notre système accorde un avantage (une majoration de 10 %) à ceux qui ont élevé trois enfants ou plus, tant en compensation de la perte de capacité d'épargne que parce que ce sont leurs enfants qui seront appelés à financer la retraite de la génération qui les précédait.
- Le débat sur la justice en matière de retraite implique que l'on évoque l'ensemble des régimes ; car la justice s'entend aussi bien d'un point de vue intergénérationnel qu'intra-générationnel.

2.1. Le contexte : un empilement de régimes et de règles au détriment de l'équité et de la lisibilité

Les récents travaux du Conseil d'Orientation des Retraites ont pointé un double diagnostic critique sur notre système de retraites par répartition.

2.1.1. La première source d'iniquité dans le système actuel serait la juxtaposition de régimes nombreux et encore pour une part cloisonnés

On compte aujourd'hui 35 régimes de retraite par répartition : CNAV et AGIRC-ARRCO pour les salariés du secteur privé régimes de fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux, etc..., avec des modalités de calcul distinctes.

Malgré l'intention inscrite dans la loi de 2003 d'engager une convergence des règles, entre les différents régimes, on trouve encore d'un régime à l'autre, des inégalités fortes, en particulier entre les régimes de la fonction publique et le régime général :

- les taux de remplacement estimés à partir de cas types sont dans l'ensemble plus favorables dans les régimes de la fonction publique, parfois même beaucoup plus favorables, pour certaines catégories, alors même que l'effort contributif des salariés est plus faible ;
- au niveau des âges, des disparités fortes existent : en 2011, quand l'âge moyen de départ à la retraite des salariés du privé était de 61,9 ans (un peu plus de 62 ans en 2012), celui des salariés de la SNCF ou de la RATP (régimes spéciaux) était respectivement de 55,1 et 54,4 ans.

Si l'on prend des exemples empruntés à des « petits » régimes, comme celui des avocats ou de l'aviation civile, les disparités sont encore plus marquées, et la complexité des règles bien plus forte. L'incidence de la forte hétérogénéité des rapports démographiques (8 actifs pour 1 retraité chez les avocats, mais 20 retraités pour 1 actif dans le régime des mines, pour ne donner que cet exemple extrême) n'est que partiellement corrigée par le système dit des « compensations démographiques », considéré de manière générale comme très limité et fondé sur des données insuffisamment fiables.

Une autre conséquence dommageable de cette situation est le frein à la mobilité que constitue l'incidence, en général défavorable, de ce cloisonnement sur les « poly-pensionnés » potentiels, qui se trouvent en général pénalisés. Mais parfois au contraire, ils se trouvent bénéficiaires, certaines règles tendent à les pénaliser, d'autres les favorisant, sans aucune logique sous-jacente.

2.1.2. Une deuxième source importante d'iniquité selon le COR est la complexité et la multiplicité des dispositifs, avec d'inévitables seuils, mais dont les effets aggravent souvent les inégalités de départ, par exemple entre hommes et femmes

Ainsi en serait-il de la règle des 25 meilleurs années, qui serait très pénalisante ; ou de celle des « 20 SMIC » nécessaires pour valider un trimestre. Au total, selon les analyses du COR, le régime général est très redistributif, mais grâce aux mécanismes de solidarité, et dans le détail, la redistribution peut jouer de manière relativement aléatoire, surtout pour les personnes qui ont eu des carrières atypiques.

2.1.3. Certains reprochent également au système de retraites de ne corriger que trop peu les inégalités liées au sexe, ou à la pénibilité (alors même que l'espérance de vie au moment du départ en retraite serait réduite, pour les salariés exposés à des tâches pénibles).

2.2. Les objectifs : éviter une prise en charge des aléas de carrière par le système de retraite et privilégier l'action dans les entreprises

Cette dernière critique doit être relativisée : un système de retraite n'a pas pour objectif de corriger l'ensemble des inégalités constatées dans les entreprises, qui doivent de manière prioritaire faire l'objet de politiques adaptées, au sein des entreprises

2.2.1. Pour l'égalité hommes /femmes, qui doit d'abord faire l'objet de mesures dans les branches et les entreprises, notamment salariales, mais aussi en matière de déroulement de carrière, ensuite seulement faire l'objet d'une prise en compte pour correction des inégalités, par des règles adaptées (cf. infra) ;

2.2.2. Pour la pénibilité, la prévention doit rester la priorité dans les débats à venir sur la réforme des retraites

La réussite de la réforme tiendra à l'engagement des entreprises en faveur de la prévention devant permettre aux salariés d'avancer en âge au travail dans de bonnes conditions.

S'il est indispensable d'améliorer de manière continue les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité dans les entreprises, il convient de refuser en revanche toute approche probabiliste (effet différé) et de mortalité différenciée pour fixer les paramètres de retraite. C'est le cumul des facteurs (sexe, conditions de travail, patrimoine génétique, modes de vie, etc.) qui explique in fine les différences d'espérance de vie plutôt que chacun d'entre eux pris isolément.

La compensation des situations de pénibilité constitue un frein, en pratique, à l'amélioration des conditions de travail.

2.3. Les pistes d'évolution : engager un mouvement de rapprochement des régimes de retraite et renforcer la contributivité de notre système de retraite

Pour autant, il importe de procéder à un réexamen progressif des principes sur lesquels est fondé notre système de retraite par répartition, afin :

- D'établir l'équité intra-générationnelle par une convergence des règles des régimes, voire leur unification au moins partielle ;
- De renforcer la contributivité de notre système de retraite tout en maintenant des éléments de solidarité.

2.3.1. Pour progresser vers une plus grande équité entre les régimes, plusieurs voies sont possibles

R.9 : à moyen terme (à compter de 2020, par exemple), la solution la plus juste et la plus efficace est le passage à un système en points, pour l'ensemble des régimes.

La généralisation des systèmes en points ou en « comptes notionnels » clarifierait la situation des poly-pensionnés. Il permettrait de rendre plus explicite le lien entre cotisations versées et droits constitués, d'une manière homogène (ou en tout cas facilement comparable) entre les régimes.

R.10 : Une deuxième évolution serait la constitution d'un régime de base (ou de solidarité, selon le niveau retenu) unifié, qui regrouperait les flux de solidarité en direction de l'ensemble des régimes en reprenant les missions de l'actuel fonds de solidarité vieillesse (FSV).

En effet, un régime de base unifié quelle que soit l'origine professionnelle (salariés, indépendants, fonctionnaires) contribuerait à réduire les écarts et les divergences de règles et de niveau de pensions entre régimes.

Ce régime de base unifié serait complété par des régimes complémentaires obligatoires par répartition, purement ou essentiellement contributifs, spécifiques aux différentes catégories professionnelles et à gestion paritaire concernant l'AGIRC et l'ARRCO.

R.11 : On peut aussi viser, plus modestement, une convergence progressive des règles entre régimes : après un premier progrès, décidé en 2003 et encore en cours de mise en œuvre, avec la convergence des paramètres d'âges, on peut viser un progrès dans la convergence des autres paramètres : par exemple sur les périodes de référence, les règles relatives aux avantages conjugaux, ...

L'idéal serait de combiner ces divers progrès dans le temps, des progrès de convergence dans les paramètres étant recherchés, dans une première phase. Cette phase de convergence entre régimes reposerait notamment sur un alignement progressif des règles relatives aux régimes publics et spéciaux :

- les contributions et subventions de l'Etat seraient mieux identifiées et réparties ;
- les salaires seraient pris en compte progressivement sur une durée plus étendue de carrière (au lieu des 6 derniers mois comme aujourd'hui) ;
- le droit d'entrée en jouissance serait différé jusqu'à l'âge minimal dans les fonctions publiques ;
- en contrepartie, une prise en compte accrue des primes serait prévue, alors qu'elles représentent parfois 40% de la rémunération et sont aujourd'hui exclues du calcul.

R. 12 : Les règles de « compensation démographique » inter-régimes devraient sans délai être revues, afin de mieux tenir compte des situations démographiques différenciées des régimes :

- Deux étages de solidarité, pour cette compensation démographique, seraient ré-institués, au sein de chacun des trois sous-ensembles (privé, régimes spéciaux et publics, indépendants), puis entre eux
- Le niveau de la prestation de référence et donc de solidarité serait relevé.

R. 13 : A minima, l'effort déjà engagé vers une information plus lisible pour les assurés doit être poursuivi : les évolutions envisagées, vers un compte individuel unique de carrière, incluant une information standardisée sur les retraites supplémentaires, ou vers un versement unique des retraites obligatoires, devraient être retenues.

2.3.2. Pour un traitement pertinent de la question de la pénibilité du travail

R. 14 : Mettre en place des plans régionaux de reconversion professionnelle et de maintien en emploi

Pour ce faire, il conviendrait de mobiliser les comités régionaux de prévention des risques professionnels, les caisses régionales de retraite et de la santé au travail (CARSAT), les services de santé au travail. Des interventions ciblées sur la reconversion des personnels identifiés par les médecins du travail comme étant fragilisés pourraient être financées par le redéploiement des fonds d'action sociale des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et du fonds national de soutien relatif à la pénibilité abondé pour moitié par l'Etat et pour moitié par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Les pistes proposées par le rapport Moreau sont, intéressantes dans la mesure où elles reprennent notamment le projet d'offre de services de la branche Accident du Travail et Maladies Professionnelles (ATMP) de la Sécurité sociale en lien avec les autres acteurs de la prévention des risques professionnels (pour aider les entreprises dans la réalisation d'un diagnostic pour le parcours des salariés âgés, pour accompagner les salariés dans un parcours de soin et de reclassement).

2.3.3. Pour améliorer l'efficacité du système actuel, il conviendrait de vérifier que les dispositifs de solidarité existants sont bien ciblés

Le premier bilan effectué par le COR montre que le ciblage est perfectible.

Quelle que soit la technique (annuités, points, comptes notionnels), des éléments de solidarité peuvent être intégrés : minima de pensions, droits familiaux, validation de périodes ou attribution de points gratuits liés au chômage, la maladie, le congé maternité, etc. Mais la forme qui serait retenue dépend évidemment du système cible.

Sans attendre, des progrès paraissent nécessaires, en particulier pour les droits familiaux et conjugaux, qu'il convient de réviser afin de favoriser l'emploi féminin. Plutôt que compenser les interruptions d'activité liées aux enfants, il conviendrait en effet de compenser les effets indirects des enfants sur les carrières des femmes, notamment en termes de salaires et donc de pensions.

En ce qui concerne les droits familiaux :

Aujourd'hui, la majoration de durée d'assurance (MDA) peut ne pas bénéficier aux femmes qui n'interrompent pas leur activité. Par ailleurs, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permet de valider de longues périodes d'inactivité liées à l'éducation des enfants mais est très préjudiciable au taux d'emploi féminin. Par ailleurs, il est reproché à la majoration de pension pour trois enfants, compte tenu de son caractère proportionnel à la pension et de son exonération fiscale, d'avoir des effets anti-redistributifs et de favoriser les inégalités de pension entre hommes et femmes.

R 15 : A terme, il pourrait être proposé de réaménager l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) de façon à ne pas inciter à de trop longues interruptions d'activité et en la ciblant sur les parents d'enfants de moins de trois ans

R 16 : Transformer progressivement la majoration de durée d'assurance (MDA) en majoration de pension (en pourcentage de la pension), mais dans des conditions qui aboutissent globalement à une économie pour les régimes

R 17 : Eventuellement fiscaliser la majoration pour 3 enfants et plus

R 18 : Faire converger progressivement les avantages familiaux applicables aux différents régimes de base

En ce qui concerne les pensions de réversion :

Actuellement, le montant de la pension de réversion dépend d'événements ultérieurs au divorce et indépendants de la situation maritale du bénéficiaire de la pension de réversion :

A titre d'exemple, une femme est restée mariée 30 ans, puis a divorcé. Elle percevra au décès de son ex-mari l'intégralité de la pension de réversion si son ex-mari ne s'est pas remarié, mais seulement les $\frac{3}{4}$ si ce dernier s'est remarié et que le deuxième mariage a duré 10 ans (pas de neutralité au regard des parcours conjugaux). Qu'une femme ait été mariée 30 ans ou 5 ans, en cas de divorce, elle percevra l'intégralité de la pension de réversion au décès de son ex-mari, si ce dernier ne s'est pas remarié (pas de prise en compte systématique de la durée de mariage).

R 19 : Pour garantir une plus grande neutralité et éviter certaines anomalies, il pourrait être proposé de proratiser les pensions de réversion en fonction de la durée du mariage

R 20 : Mettre en place, pendant la durée de la pension de droit direct, une sur-cotisation optionnelle pour la réversion



III. Le nécessaire développement de la retraite

par capitalisation

3.1. Le contexte : la part de la retraite supplémentaire en France reste faible au regard de la crise de défiance envers la capacité du système à faire face à ses engagements

Même si toutes les mesures qui s'imposent sont prises pour la pérennité des régimes obligatoires par répartition, il reste que leur équilibre financier dépend pour partie de la croissance. Au surplus, si le ratio démographique (rapport du nombre des 20-59 ans/plus de 60 ans) se stabilise à horizon 2035, c'est à un niveau très bas, de l'ordre de 1,40.

On l'a vu, les leviers pour renforcer les régimes par répartition ne sont pas sans limite, et le risque de baisse des pensions est important, voire assumé par les pouvoirs publics.

Dans les régimes par répartition des salariés de nos entreprises, le taux de remplacement des cadres est plus bas que celui des non cadres. Aussi le développement de la retraite par capitalisation, très faible en France (2 à 3% des prestations servies) par rapport à ce qu'elle est chez nos voisins européens (10% des prestations en Allemagne), permettrait-il aux jeunes cadres de s'assurer un meilleur taux de remplacement.

Dans ces conditions, **la construction d'un modèle socialement juste et économiquement durable appelle une approche plus globale de la retraite**, incluant **les trois piliers conformément à l'architecture retenue par l'Union européenne** (régimes obligatoires en répartition, régimes collectifs par capitalisation, systèmes individuels par capitalisation).

| | Salariés | Non-salariés |
|---|---|--|
| Pilier III (systèmes individuels par capitalisation) | PER et PERCO | PERP |
| Pilier II (régimes collectifs par capitalisation) | Plan d'Amélioration de la Retraite en Entreprise (PARE) (*) | Madelin et Madelin Agricole |
| Pilier I (régimes obligatoires en répartition) | Arrco - Agirc Sécurité Sociale | Retraites complémentaires Retraite de base (CNAVPL etc) |

(*) le PARE a ouvert les dispositifs des « articles 83 » (CGI) à des versements individuels facultatifs

3.2. Les objectifs : développer la capitalisation pour conforter le niveau des pensions et consolider la répartition

Seule une appréhension d'ensemble du système de retraite, par une meilleure articulation entre ses différentes composantes (répartition et capitalisation), permettra **à la fois de conforter le niveau des pensions des retraités et de consolider le régime par répartition** en le maintenant attractif pour l'ensemble des bénéficiaires.

Dans ce contexte, **la retraite supplémentaire**, dont l'importance dans l'ensemble du système de retraite est aujourd'hui trop faible, doit prendre toute sa place pour pouvoir répondre à trois enjeux majeurs des régimes de retraite :

3.2.1. Restaurer la confiance dans la capacité du système de retraite à garantir des revenus de remplacement satisfaisants aux retraités

La focalisation sur l'équilibre budgétaire des régimes par répartition tend à occulter la finalité de tout système de retraite : maintenir un revenu viager aux retraités en cohérence avec leurs revenus d'activités. Dans ce cadre, les régimes de retraite supplémentaire constituent :

- un complément nécessaire à des régimes obligatoires dont la capacité à maintenir des niveaux de retraite satisfaisants est questionnée ;
- un levier important pour restaurer la confiance des différentes générations dans le système de retraite, en reposant sur la notion de garantie, celle offerte à l'épargnant par son assureur.

A cet égard, on relèvera que le rapport de la Commission présidée par Yannick Moreau reprend l'analyse du baromètre DREES selon laquelle « l'attachement très fort à un système de retraite essentiellement public ne signifie pas attachement à un système fondé exclusivement sur la répartition : environ une personne d'âge actif sur deux déclare qu'il faut ajouter au système actuel un complément d'assurance ou d'épargne individuelle ».

3.2.2. Permettre au plus grand nombre, y compris les cadres, de bénéficier d'un taux de remplacement satisfaisant

Le souci de justice dans la répartition des efforts pour équilibrer les régimes par répartition justifie que celles et ceux qui en supporteront la plus grande part⁸ puissent être accompagnés dans leur effort par des mécanismes de retraite supplémentaire.

3.2.3. Préparer l'avenir, en favorisant l'épargne longue et les capacités de financement de l'économie

Le choix d'encourager la constitution d'une épargne longue, correspondant à l'horizon temporel des mécanismes de retraite supplémentaire, participe d'une ambition tournée vers l'avenir de notre système productif. En cohérence avec les évolutions préconisées par ailleurs (rapport Berger-Lefebvre), la retraite supplémentaire peut constituer un des leviers de financement à long terme de l'économie productive et des besoins de nos entreprises.

3.3. Les moyens : quatre priorités pour répondre aux besoins des salariés et s'adapter aux situations des entreprises

3.3.1. Garantir un niveau de pension satisfaisant en privilégiant la logique de revenu viager de retraite

Afin de garantir un revenu de remplacement convenable aux retraités, il est nécessaire de développer l'épargne-retraite des deuxième et troisième piliers du système de retraite au service d'un revenu viager complémentaire des régimes obligatoires. A cet effet, il est important d'accompagner les salariés autour de trois priorités :

- **garantir la constitution d'un revenu de remplacement** (un revenu viager et non un capital) susceptible d'être versé à compter de la retraite. A cet effet, il conviendrait d'organiser les cas de sortie anticipée autour des circonstances les plus graves (décès du conjoint, invalidité, chômage de longue durée) ;
- **organiser la visibilité des assurés sur leurs droits individuels à la retraite**, en favorisant une information globale sur les droits à retraite acquis pour les contrats de retraite en capitalisation, lesquels pourraient être ajoutés aux informations délivrées par le GIP info retraite ;
- **sécuriser les parcours professionnels des salariés**, en favorisant, en pratique, notamment la transférabilité des droits en cas de mobilité professionnelle.

[8] - i.e. qui contribuent le plus en activité à leur financement tout en ayant un taux de remplacement plus faible au moment de la retraite, le rapport moreau rappelant en particulier que « les taux de remplacement apparaissent globalement dégressifs en fonction du revenu »

3.3.2. Mieux répondre aux besoins des salariés et à la situation des entreprises par un fonctionnement souple et flexible des mécanismes de retraite supplémentaire

Dans un contexte économique et social difficile et au regard des besoins de financement des régimes obligatoires, les entreprises sont amenées à répondre à la demande de leurs salariés de davantage participer à la couverture de leur niveau de pensions de retraite.

Pour autant, la réalité économique des entreprises et les besoins des salariés témoignent d'une diversité de situations, justifiant que les modalités de mise en œuvre et de financement des régimes collectifs supplémentaires de retraite puissent s'adapter au plus près des réalités des salariés et des entreprises :

R.21 : Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire :

- **R.21 a) Permettre aux entreprises d'adapter leur effort de financement à leur situation économique**, en leur laissant la possibilité de faire varier leur taux de cotisation à des régimes de retraite supplémentaire en fonction de leurs capacités de financement. Cette variation serait encadrée dans un « corridor » (mécanisme déjà retenu pour les régimes de retraite des travailleurs non-salariés).

- **R. 21 b) : Laisser une latitude suffisante au dialogue social, pour la détermination des collègues de salariés** susceptibles de bénéficier d'un dispositif collectif, afin de mieux correspondre à la réalité de l'organisation du travail, des métiers et des politiques de rémunération de chaque entreprise.

3.3.3. Renforcer la couverture retraite des salariés en permettant une meilleure articulation des contributions des employeurs et de leurs salariés

Afin de renforcer le niveau de protection offert aux salariés au-delà de la diversité des entreprises, il est nécessaire de mieux coordonner les efforts de financement de la retraite supplémentaire des employeurs et de leurs salariés :

R. 22 : Ouvrir aux entreprises (PME) la possibilité d'alimenter les dispositifs de retraite supplémentaire individuels de leurs salariés (PERP) lorsque qu'elles ne sont pas dotées de mécanismes collectifs.

R. 23 : Faciliter la possibilité pour les salariés d'accompagner et d'accentuer le financement par leurs employeurs des dispositifs de retraite supplémentaire collectifs.

R.24 : Assurer à l'épargne longue une fiscalité attractive, sensiblement plus favorable que celle de l'épargne à court ou moyen terme.

Récapitulatif des propositions du MEDEF

P

24

I. Seul un recul de l'âge effectif de la retraite serait

de nature à garantir l'équité intergénérationnelle,

pilier de notre système par répartition

Deux objectifs majeurs doivent guider la réforme des retraites : assurer la pérennité de notre système de retraite et préserver la compétitivité des entreprises, indispensable au maintien d'un bon niveau de protection sociale.

Ces deux contraintes doivent être prises en compte pour le financement des régimes dans le court terme (le besoin de financement est au moins de 20 Mds € en 2020). Les mesures destinées à assurer le financement de nos retraites à horizon très rapproché devront porter prioritairement sur un recul de l'âge effectif de départ à la retraite.

Ce recul doit s'obtenir prioritairement par une double action sur l'âge légal de la retraite et la durée de cotisation, afin de couvrir l'essentiel des besoins de financement à horizon 2020 :

R.1 : Double action sur la durée de cotisation et l'âge légal de la retraite : à horizon 2020, allongement de la durée de cotisation à 43 ans et relèvement de l'âge légal à 63 ans

R.2 : En contrepartie, le système de « carrières longues » pourrait être conservé mais aménagé.

Toutefois, à défaut de recul de l'âge légal de la retraite, une solution alternative pourrait consister en un allongement de la durée de cotisation, qui devra être très volontariste pour permettre des effets équivalents à ceux d'une double action âge et durée de cotisation.

R.3 : La solution alternative d'un allongement volontariste de la durée de cotisation : le processus d'allongement devrait être engagé dès la génération 1954, pour atteindre 44 ans en 2020 pour la génération 1958.

Des mesures complémentaires devront être envisagées pour assurer la sauvegarde de notre système de retraite en 2020. Cette sauvegarde ne pourra pas se faire par une hausse des taux de cotisation, au risque de dégrader un peu plus la compétitivité de nos entreprises, ce qui n'est pas envisageable. Temporairement, et de façon clairement définie, une sous-indexation des pensions pourrait être envisagée.

R.4 : Procéder à la sous-indexation temporaire (3 ans) des pensions de base

Pour le long terme, il convient de mettre en place un système de pilotage qui doit intégrer, pour permettre la conciliation entre la soutenabilité du système et le maintien d'un bon niveau de retraites, les trois composantes des régimes de retraite :

R.5 et R.6 : Mettre en place un dispositif de pilotage à long terme, en déterminant un double plafond de cotisations (cotisations vieillesse, mais aussi ensemble des cotisations sur les salaires) et un niveau cible minimal de taux de remplacement moyen

R.7 : Et retenir l'âge et la durée de cotisation comme variables d'ajustement, pour une augmentation de la durée effective des carrières

En complément, et de manière à accompagner le recul de l'âge effectif moyen de la retraite, les mesures qui seront prises devront s'accompagner de mesures ciblées destinées à favoriser l'emploi des seniors :

R.8.a : Favoriser les politiques actives en matière de RH et de formation

R.8.b : Renforcer la formation des seniors

R.8.c : Mettre en place une prime au prolongement de l'activité

II. Engager un mouvement de rapprochement

des régimes de retraite et recadrer certains avantages

redistributifs au nom

de l'équité intra-générationnelle

Le système de retraite est un empilement de régimes, chacun étant régi par des règles et des modes de calcul variés, source d'inégalités de traitement entre les différentes catégories de travailleurs et d'une perte de confiance des jeunes générations dans le système. Il faut non seulement simplifier l'architecture, mais aussi harmoniser (et simplifier) les règles de calcul des droits. Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour engager un mouvement de rapprochement des régimes.

R.9 : Généraliser les systèmes en points

R.10 : Constituer un régime de base unifié

R.11 : En attendant, faire converger progressivement les règles entre les régimes

R.12 : Réviser les règles de compensation démographique pour les rendre plus lisibles

R.13 : Poursuivre l'effort d'information pour plus de lisibilité

Par ailleurs, les mesures dites de « justice » doivent également être envisagées dans un cadre d'économies et de maîtrise du caractère redistributif de notre système de retraite, déjà très redistributif.

Sur la prise en compte de la pénibilité

R.14 : Mettre en place des plans régionaux de reconversion professionnelle et de maintien en emploi

Sur les avantages familiaux et droits conjugaux

R.15 : Réaménager l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) qui finance le retrait des parents (en pratique des mères) du marché du travail

R.16 : Transformer progressivement les majorations de durée d'assurance (MDA) pour enfant en majorations de pension, dans un esprit de maîtrise de la dépense

R.17 : Fiscaliser la majoration pour 3 enfants et plus

R.18 : Faire converger progressivement les avantages familiaux applicables aux régimes de base

R.19 : Proratiser les pensions de réversion en fonction de la durée du mariage

R.20 : Progressivement, mettre en place, pendant la durée de la pension de droit direct, une sur-cotisation optionnelle pour la réversion

III. Le nécessaire développement de la retraite

par capitalisation

Notre système par répartition fondé sur un pacte intergénérationnel doit être conforté. La confiance des jeunes générations sera d'autant plus forte qu'elles auront été mises en capacité de se préparer une retraite supplémentaire par capitalisation.

R.21 : Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire :

R.21 a) Permettre aux entreprises d'adapter leur effort de financement des retraites supplémentaires à leur situation économique (cette variation serait encadrée dans un « corridor ».

- R. 21 b) : Laisser une latitude suffisante au dialogue social, pour la détermination des collègues de salariés éligible à un dispositif collectif

R.22 : Ouvrir aux entreprises (PME) la possibilité d'alimenter les dispositifs de retraite supplémentaire individuels de leurs salariés (PERP) lorsque qu'elles ne sont pas dotées de mécanismes collectifs

R. 23 : Autoriser le fléchage des sommes issues de la participation et de l'intéressement vers les dispositifs collectifs de retraite supplémentaire

R.24 : Assurer à l'épargne longue une fiscalité attractive, sensiblement plus favorable que celle de l'épargne à court ou moyen terme.

Contacts - Direction de la Protection sociale du MEDEF :

- **Valérie Corman, Directrice – vcorman@medef.fr**

- **Emilie Comellas, Chargée de mission sénior - ecomellas@medef.fr**