

Quelle réforme du système de retraite ? Les grands enjeux

Antoine Bozio

Institut des politiques publiques (IPP)
École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

Conférence TEPP
Créteil – 26 novembre 2018

- I. Pourquoi une réforme structurelle ?
- II. Quel système cible ?
- III. Les grands arbitrages

I. Pourquoi réformer ?

- ① Donner des garanties sur la soutenabilité du système
- ② Assurer l'équité du système
- ③ Restaurer la confiance des actifs

I. Pourquoi réformer ?

La dépendance à la croissance du système

- **Un problème bien identifié**
Blanchet (2013), Moreau (2013), Marino (2014)
- **Une conséquence des réformes passées**
 - Réformes faites pour répondre aux chocs démographiques
 - En cause : la désindexation des pensions liquidées et des salaires portés au compte (1987, 1993).

I. Pourquoi réformer ?

Les mécanismes : les règles d'indexation

- **La formule du calcul de la pension**

- La pension initiale (à la date i) :

$$P(i) = \tau \times CP \times W_{ref} \quad \text{avec} \quad \begin{cases} \tau : \text{taux de liquidation} \\ CP : \text{coefficient de proratisation} \\ W_{ref} : \text{salaire de référence} \end{cases}$$

- Indexation des salaires portés au compte (taux π) :

$$W_{ref} = \frac{1}{n} \times \sum_{u=i-n}^{i-1} \left[SPC(u) \prod_{a=u}^{i-1} (1 + \pi_a) \right]$$

(calculé sur les n meilleurs/derniers salaires)

- Indexation des pensions liquidées (t (taux σ) :

$$P(t) = P(i) \times \prod_{a=i+1}^t (1 + \sigma_a)$$

- **Les changements législatifs (1987, 1993)**

σ, π : taux croissance des salaires \rightarrow taux d'inflation

I. Pourquoi réformer ?

Les conséquences

① Au niveau individuel

- Un décrochement de la pension par rapport au salaire moyen courant :
 - De la pension à liquidation
 - De la pension après liquidation
- Un décrochement d'autant plus grand que la croissance des salaires est élevée.

I. Pourquoi réformer ?

Les conséquences

① Au niveau individuel

- Un décrochement de la pension par rapport au salaire moyen courant :
 - De la pension à liquidation
 - De la pension après liquidation
- Un décrochement d'autant plus grand que la croissance des salaires est élevée.

② Au niveau macroéconomique

- Baisse du niveau de vie relatif des retraités.
- Baisse d'autant plus forte que la croissance est forte.
⇒ **Équilibre financier dépend du taux de croissance.**
- Une corrélation dans un sens *a priori* non souhaitable.
 - Du point de vue du partage des fruits de la croissance.
 - Du point de vue de la gestion des finances publiques.

FIGURE 1: Déficit du système selon les hypothèses de croissance.

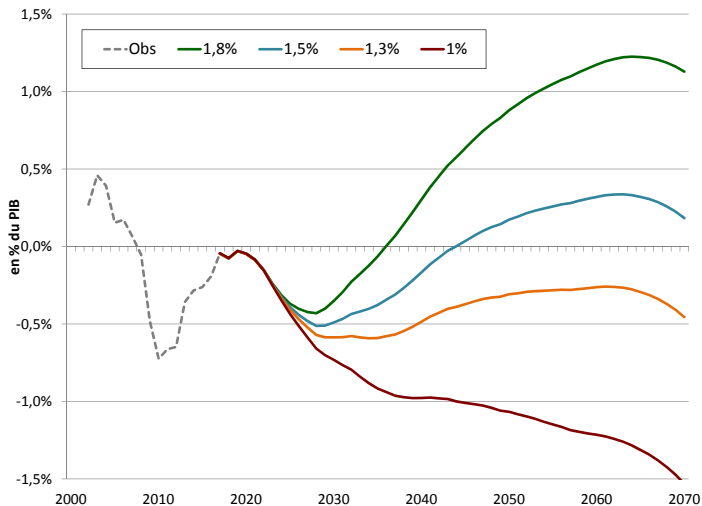
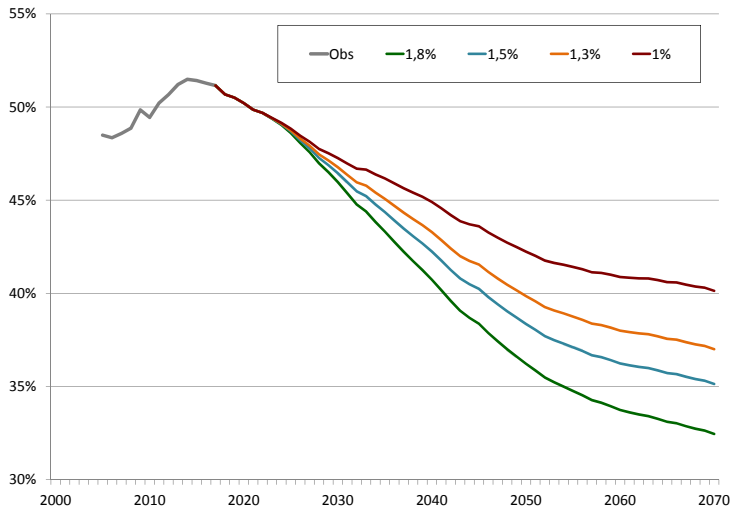


FIGURE 2: Pension moyenne relative du revenu d'activité moyen.



I. Pourquoi réformer ?

Donner des garanties plus solides

- **Diagnostic : forte sensibilité à la croissance**
 - Desindexation des retraites clé dans les réformes passées
 - Incertitude forte sur l'équilibre de long terme

I. Pourquoi réformer ?

Donner des garanties plus solides

- **Diagnostic : forte sensibilité à la croissance**
 - Desindexation des retraites clé dans les réformes passées
 - Incertitude forte sur l'équilibre de long terme
- **Diagnostic : des réformes à répétition**
 - Rythme des réformes de plus en plus rapide
 - Perte de confiance dans les garanties du système

I. Pourquoi réformer ?

Donner des garanties plus solides

- **Diagnostic : forte sensibilité à la croissance**
 - Desindexation des retraites clé dans les réformes passées
 - Incertitude forte sur l'équilibre de long terme
- **Diagnostic : des réformes à répétition**
 - Rythme des réformes de plus en plus rapide
 - Perte de confiance dans les garanties du système
- **Quelles réponses apporter ? un meilleur pilotage**
 - Rétablir l'indexation sur la croissance des salaires.
 - Définir des réponses démographiques aux évolutions démographiques.
 - Permettre d'annoncer à l'avance des droits garantis, y-compris aux plus jeunes actifs

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une complexité incroyable**
 - Multiplicité des régimes/ des règles
 - Illisibilité du système

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une complexité incroyable**
 - Multiplicité des régimes/ des règles
 - Illisibilité du système
- **Diagnostic : un soupçon d'injustice**
 - Soupçon de règles plus favorables pour certains
 - Alors que les taux de remplacement "moyens" sont proches

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une complexité incroyable**
 - Multiplicité des régimes/ des règles
 - Illisibilité du système
- **Diagnostic : un soupçon d'injustice**
 - Soupçon de règles plus favorables pour certains
 - Alors que les taux de remplacement "moyens" sont proches
- **Objectif : unifier les règles**
 - Slogan : "un euro de cotisation donne le même droit à la retraite pour tous"
 - Effort contributif peut varier
 - Droits non-contributifs doivent aussi être unifiés

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une redistribution à l'envers**
 - Coeur contributif anti-redistributif
 - Bien documenté par les travaux de l'Insee, de la Drees et du COR
 - $D9/D1 = 5,85$ pour le cumul des salaires
 - $D9/D1 = 6,66$ pour les pensions (hors non-contributif)
 - $D9/D1 = 4,10$ pour les pensions (avec non-contributif)

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une redistribution à l'envers**
 - Coeur contributif anti-redistributif
 - Bien documenté par les travaux de l'Insee, de la Drees et du COR
 - $D9/D1 = 5,85$ pour le cumul des salaires
 - $D9/D1 = 6,66$ pour les pensions (hors non-contributif)
 - $D9/D1 = 4,10$ pour les pensions (avec non-contributif)
- **Mécanismes**
 - Correlation entre carrière dynamique et niveau du salaire de référence
 - Indexation des salaires portés aux comptes sur l'inflation

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

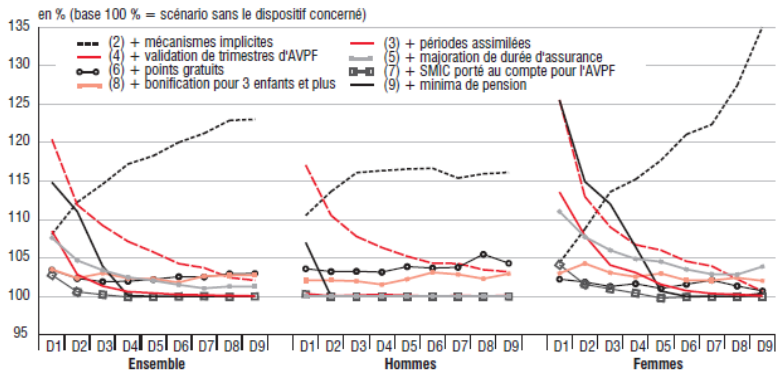
TABLE 1: Effet du profil de carrière

Salarié	Salaire Période 1	Salaire Période 2	Retraite
<i>Prise en compte des derniers salaires</i>			
	Taux de pension = 50% de salaire 2		
Alain	1000	2000	1000
Jean		3000	1500
<i>Prise en compte de toute la carrière</i>			
	Taux de pension = 41,6% de salaire 1 + 2		
Alain	1000	2000	1250
Jean		3000	1250

I. Pourquoi réformer ?

Une redistribution peu transparente

FIGURE 3: La redistribution



Sources : Aubert P. et Bachelet M. (2012), « Disparités de montant de pension et redistribution dans le système de retraite français », INSEE, L'Économie française, édition 2012, et document de travail no G2012/06.

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une redistribution peu transparente**
 - Droits non-contributifs non utiles, ou mal ciblés
- example : MDA pour des femmes passées à temps partiel

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une redistribution peu transparente**
 - Droits non-contributifs non utiles, ou mal ciblés
exemple : MDA pour des femmes passées à temps partiel
 - Droits non-contributifs différents selon les régimes
exemple : droits familiaux
exemple : pensions de réversion

I. Pourquoi réformer ?

Assurer l'équité du système

- **Diagnostic : une redistribution peu transparente**
 - Droits non-contributifs non utiles, ou mal ciblés
exemple : MDA pour des femmes passées à temps partiel
 - Droits non-contributifs différents selon les régimes
exemple : droits familiaux
exemple : pensions de réversion
- **Objectif : mieux redistribuer**
 - Supprimer les effets anti-redistributifs
 - Rendre les droits non-contributifs toujours utiles

I. Pourquoi réformer ?

Restaurer la confiance des actifs

- **Diagnostic : des jeunes actifs peu confiants**
 - Illisibilité des droits
 - Soutenabilité incertaine
 - Réformes à répétition
 - Lien contributif peu transparent

I. Pourquoi réformer ?

Restaurer la confiance des actifs

- **Diagnostic : des jeunes actifs peu confiants**
 - Illisibilité des droits
 - Soutenabilité incertaine
 - Réformes à répétition
 - Lien contributif peu transparent
- **Objectif : restaurer la confiance**
 - Rendre transparent et crédible que la contribution au système ouvre des droits qui seront honorés

II. Quel système cible ?



“Enfin, et surtout, la généralisation à l'ensemble des régimes du système des points pourrait constituer le moyen de réaliser une certaine unification de ces régimes, s'il était possible de réaliser une valeur uniforme du point de retraite pour l'ensemble des régimes de vieillesse (...)

Cette généralisation permettrait d'établir un dénominateur commun à tous les régimes et de résoudre en même temps les problèmes de coordination, qui s'effectueraient alors par simple addition des droits obtenus dans chaque régime”

Pierre Laroque, rapport Laroque (1961)

II. Quel système cible ?

- ① Les grandes options
- ② Les grands principes à retenir
- ③ L'importance des règles

II. Quel système cible ?

Les grandes options

① Système en annuités

- Système à prestations définies
- Pension = taux \times Moyenne des salaires passés

II. Quel système cible ?

Les grandes options

① **Système en annuités**

- Système à prestations définies
- Pension = taux \times Moyenne des salaires passés

② **Système en comptes notionnels**

- Cotisations passées enregistrées en euros
- Revalorisée par la croissance
- Converties à la liquidation en rente

II. Quel système cible ?

Les grandes options

① **Système en annuités**

- Système à prestations définies
- Pension = taux \times Moyenne des salaires passés

② **Système en comptes notionnels**

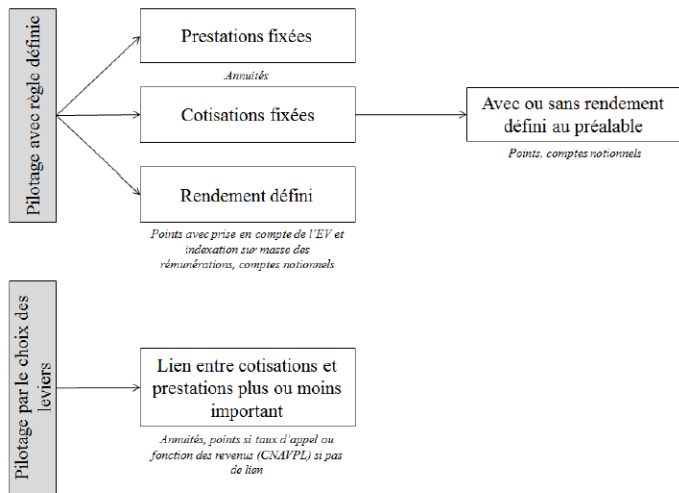
- Cotisations passées enregistrées en euros
- Revalorisée par la croissance
- Converties à la liquidation en rente

③ **Les systèmes en points**

- Cotisations passées converties en points
- Points accumulés convertis en rente à la liquidation

II. Quel système cible ?

FIGURE 4: Typologie des modes de pilotage



II. Quel système cible ?

Points ou euros

- **Un débat mal posé**
 - Les comptes notionnels peuvent être en points
 - Les points doivent avoir une contrepartie en euros

II. Quel système cible ?

Points ou euros

- **Un débat mal posé**
 - Les comptes notionnels peuvent être en points
 - Les points doivent avoir une contrepartie en euros
- **Des systèmes proches sous conditions**
 - Valeur d'achat suivant la croissance
 - Valeur de service indexé sur les conditions démographiques

II. Quel système cible ?

Points ou euros

- **Un débat mal posé**
 - Les comptes notionnels peuvent être en points
 - Les points doivent avoir une contrepartie en euros
- **Des systèmes proches sous conditions**
 - Valeur d'achat suivant la croissance
 - Valeur de service indexé sur les conditions démographiques
- **Les termes du débat**
 - En euros : lisibilité du lien contributif
 - En points : insister sur le fonctionnement en répartition

II. Quel système cible ?

L'importance des règles de pilotage

- **Règles d'indexation annoncées à l'avance**
 - Des garanties pour les assurés
 - Un pilotage sur le long terme

II. Quel système cible ?

L'importance des règles de pilotage

- **Règles d'indexation annoncées à l'avance**
 - Des garanties pour les assurés
 - Un pilotage sur le long terme
- **Des règles compatibles avec une gouvernance**
 - Opposition absurde entre pilotage automatique et gouvernance
 - Pilotage au jour le jour ne fait pas bonne gouvernance

II. Quel système cible ?

Système à rendement défini

- **Le rendement de tout système en répartition est la croissance des salaires**
 - En répartition, le rendement interne est égal au “taux de croissance biologique” (Samuelson 1958), soit la croissance de la masse salariale
- **La revalorisation des cotisations doit suivre les salaires**
 - Valeur d'achat du point revalorisée sur les salaires
 - Rendement des cotisations en comptes notionnels
- **Revaloriser par les prix est source de problèmes**
 - 1 Dépendance à la croissance
 - 2 Phénomènes anti-redistributifs

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Accumulation des points par les assurés**

- Les travailleurs accumulent $K(a)$ points à l'âge a au cours de leur carrière en fonction de leurs cotisations
- $W(a)$ donne le salaire à l'âge a .
- θ : le taux de cotisation
- VA_t : valeur d'achat des points.

$$K(a) = K(a-1) + \frac{\theta W(a)}{VA_t}$$

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Accumulation des points par les assurés**

- Les travailleurs accumulent $K(a)$ points à l'âge a au cours de leur carrière en fonction de leurs cotisations
- $W(a)$ donne le salaire à l'âge a .
- θ : le taux de cotisation
- VA_t : valeur d'achat des points.

$$K(a) = K(a-1) + \frac{\theta W(a)}{VA_t}$$

- **Détermination de la valeur d'achat**

- L'évolution de la valeur d'achat est donnée par :

$$VA_{t+1} = (1 + r_t) VA_t$$

- r_t est le rendement interne du système, soit la croissance de la masse salariale (ou les salaires moyens)

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Liquidation de la pension**

- La pension $R_t(b)$ à l'âge b et à la période t dépend de la valeur de service VS_t du point : $R_t(b) = K(b)VS_t$
- Dans les régimes Agirc-Arrco, le pilotage par le rendement instantané, $\frac{VS_t}{VA_t}$
- En comptes notionnels, le rendement instantané du système est donné par le coefficient de conversion $c(b)$, impliquant $VS_t = c(b) \times VA_t$

$$R_t(b) = K(b)c(b)VA_t$$

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Liquidation de la pension**

- La pension $R_t(b)$ à l'âge b et à la période t dépend de la valeur de service VS_t du point : $R_t(b) = K(b)VS_t$
- Dans les régimes Agirc-Arrco, le pilotage par le rendement instantané, $\frac{VS_t}{VA_t}$
- En comptes notionnels, le rendement instantané du système est donné par le coefficient de conversion $c(b)$, impliquant $VS_t = c(b) \times VA_t$

$$R_t(b) = K(b)c(b)VA_t$$

- **Revalorisation de la pension après liquidation**

- Les pensions évoluent par la suite selon un taux de revalorisation \tilde{r}_t

$$R_{t+1}(a+1) = (1 + \tilde{r}_t)R_t(a)$$

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Condition d'équilibre de long terme**
 - Définition d'un équilibre entre droits cotisés et pensions perçues (au niveau de la génération) :

$$\frac{1}{c(b)} = \sum_{\tau=1}^{\bar{a}-b} \frac{S(b+\tau-1)}{S(b)} \prod_{j=t}^{t+\tau-1} \frac{1 + \tilde{r}_{\tau}}{1 + r_{\tau}}$$

II. Quel système cible ?

Modélisation d'un système en points générique

- **Condition d'équilibre de long terme**

- Définition d'un équilibre entre droits cotisés et pensions perçues (au niveau de la génération) :

$$\frac{1}{c(b)} = \sum_{\tau=1}^{\bar{a}-b} \frac{S(b+\tau-1)}{S(b)} \prod_{j=t}^{t+\tau-1} \frac{1 + \tilde{r}_\tau}{1 + r_\tau}$$

- **Pilotage du système**

- Valeur initiale du point VA_0 définit l'unité d'accumulation des points
- Taux de cotisation θ définit la masse des pensions/taux de remplacement
- Le coefficient de conversion $c(b)$ détermine les pentes des décotes/ surcote en fonction de r_t et \tilde{r}_t .
- Paramètres de revalorisation r_t et \tilde{r}_t sont les principaux outils de pilotage

II. Quel système cible ?

Modèle canonique : revalorisation par la masse salariale

- **Un système à l'équilibre sur le long terme**

- Choix de la revalorisation : $1 + r = 1 + \tilde{r} = (1 + g)(1 + n)$

$$\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)S(a)}{(1+n)^a} = c(b) \left[\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)}{(1+n)^a} \right] \times \sum_{a=b}^{\bar{a}} S(a).$$

II. Quel système cible ?

Modèle canonique : revalorisation par la masse salariale

- **Un système à l'équilibre sur le long terme**

- Choix de la revalorisation : $1 + r = 1 + \tilde{r} = (1 + g)(1 + n)$

$$\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)S(a)}{(1+n)^a} = c(b) \left[\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)}{(1+n)^a} \right] \times \sum_{a=b}^{\bar{a}} S(a).$$

- **Les impacts positifs**

- Partage du pouvoir d'achat complet entre retraités et actifs
- Fin de la dépendance à la croissance

II. Quel système cible ?

Modèle canonique : revalorisation par la masse salariale

- **Un système à l'équilibre sur le long terme**

- Choix de la revalorisation : $1 + r = 1 + \tilde{r} = (1 + g)(1 + n)$

$$\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)S(a)}{(1+n)^a} = c(b) \left[\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)}{(1+n)^a} \right] \times \sum_{a=\bar{a}} S(a).$$

- **Les impacts positifs**

- Partage du pouvoir d'achat complet entre retraités et actifs
- Fin de la dépendance à la croissance

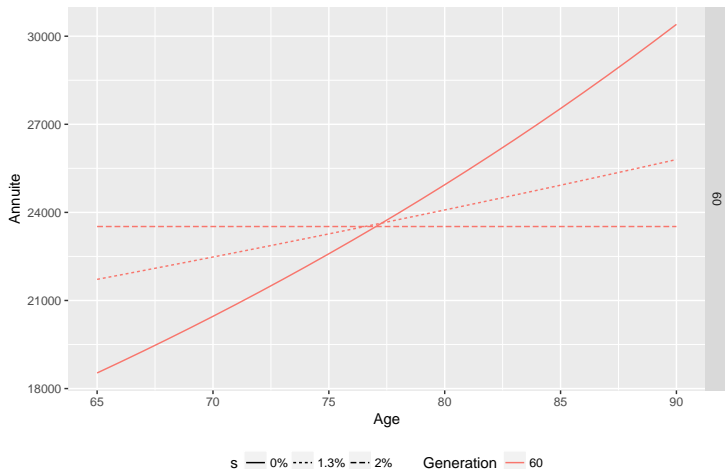
- **La difficulté de réforme**

- Implique une baisse des taux de remplacement à la liquidation (car indexation prix actuelle)

II. Quel système cible ?

Modèle canonique : revalorisation par la masse salariale

FIGURE 5: Trajectoire de retraite selon choix d'indexation



II. Quel système cible ?

Frontloading : anticipation du rendement

Le *Frontloading* conserve les propriétés d'équilibre, tout en changeant la manière dont la pension est distribuée au cours de la retraite. La relation imposée entre les différentes grandeurs est :

$$\frac{1 + \tilde{r}}{1 + r} = \frac{1}{1 + s} \Rightarrow 1 + \tilde{r} \approx 1 + r - s$$

où s est le paramètre de *frontloading*. Le pilotage se fait donc par le choix de (r, s) au lieu de (r, \tilde{r}) . La formule de la valeur de service devient alors :

$$\frac{1}{c(b)} = \sum_{\tau=1}^{\bar{a}-b} \frac{S(b + \tau - 1)}{S(b)} \left[\frac{1}{1 + s} \right]^{\tau-1}$$

Si $s > 0$, une diminution de la revalorisation s'accompagne d'une augmentation de la pension à liquidation.

II. Quel système cible ?

Frontloading : anticipation du rendement

Comme précédemment, on peut montrer que le *frontloading* combiné à une évolution de la valeur d'achat indexée sur la masse salariale ($1 + r = (1 + g)(1 + n)$) est équilibré.

L'équation d'équilibre devient en effet :

$$\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)S(a)}{(1+n)^a} = c(b) \left[\sum_{a=\underline{a}}^b \frac{W(a)}{(1+n)^a} \right] \times \sum_{a=\bar{a}}^{\bar{a}} S(a) [1+s]^{b-a}$$

A nouveau, la formule de $c(b)$ garantit l'équilibre si l'on omet la mortalité avant liquidation.

II. Quel système cible ?

Frontloading : illustration

Nous illustrons le *frontloading* en présentant trois cas différents, avec $r = 2\%$:

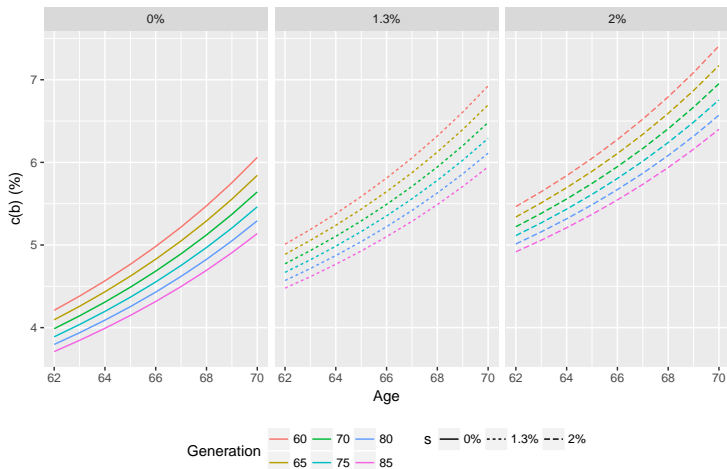
- Absence de *frontloading* : $s = 0$, le coefficient de conversion repose uniquement sur l'espérance de vie
- *Frontloading* intermédiaire $s = 1.3\%$
- *Frontloading* maximal $s = 2\%$, la revalorisation est donc nulle (ou au niveau des prix).

On utilise dans tous les cas les espérance de vie de l'Insee, pour différentes générations.

II. Quel système cible ?

Frontloading : illustration

FIGURE 6: Coefficient de conversion par âge et génération



II. Quel système cible ?

Quelle revalorisation des pensions ?

- **Indexation sur les salaires**
 - Système en comptes notionnels “pur”
 - Partage du pouvoir d'achat complet entre retraités et actifs
- **Indexation sur les prix**
 - Revalorisation des pensions par les prix
 - Anticipation du rendement pendant la période de retraite
 - Mécanisme d'ajustement par rapport à la déviation du taux de rendement anticipé
 - Besoin d'un fonds pour lisser les chocs

III. La réforme en pratique

Les grandes questions à trancher

- ① Le champ et gouvernance
- ② La transition
- ③ La valorisation des droits acquis dans le système actuel
- ④ Les paramètres du nouveau système
- ⑤ La définition des droits non-contributifs

III. La réforme en pratique

Champs et gouvernance

- Champs de la réforme
 - L'ensemble des régimes ?
 - Régime spéciaux ?
 - Les principaux régimes ?
 - Bases + complémentaires ?
- Gouvernance :
 - Maintient des régimes distincts ?
 - Gouvernance étatique vs. paritarisme ?
 - « Maison commune » ?

III. La réforme en pratique

La transition : options possibles

- ① Transition immédiate et conversion des droits acquis
 - Problème : transition brutale ?
- ② Transition pour les nouveaux entrants dans le système
 - Problème : transition trop lente
- ③ Transition immédiate avec conservation des droits acquis dans l'ancien système.
 - Problème : complexité accrue plutôt que simplification (deux systèmes pendant la transition)
- ④ Calcul de la pension dans les deux systèmes et pension finale comme mixe des deux.
 - Problème : complexe également
 - Avantage : flexible, évolution du mixe (de 0% à 100% détermine la durée de la transition.)

III. La réforme en pratique

La valorisation des droits acquis

- Si l'on choisit les options 1 ou 4, question difficile de la valorisation des droits acquis avant la réforme
- Trois solutions possibles :
 - ① Valorisation sur la base de la chronique passée des taux de cotisations effectifs
 - ② Valorisation sur la base du nouveau taux
 - ③ Valorisation sur la base des droits à pension accumulés au moment de la transition
- Aucune n'est complètement satisfaisante :
 - ① Taux de cotisation faible dans le passé : baisse importante des pensions
 - ② Même taux de cotisation pour chaque année : artificiel, effet pas forcément prévisibles
 - ③ Complexe (cf. slide précédent) : nécessite de faire des hypothèses sur la carrière qu'aurait eu l'individu.

III. La réforme en pratique

Les paramètres du nouveau système

- Arbitrage entre niveau de pension initial et dynamique de revalorisation
- Choix du taux de cotisation
 - Paramètre central, choix de société
 - Peut-être variable dans le temps
 - Différents taux pour chaque régime possible
- Taux spécifique à chaque régime ?
 - Permet de conserver la spécificité des préférences des salariés
 - Rend la transition plus facile.
 - Convergence par la suite si souhaitée
- Correctifs supplémentaires :
 - Indexation négative : baisse nominale des pensions ?
 - Effets redistributifs : limiter les perdants ?

III. La réforme en pratique

La convergence public-privé

- Question centrale
- Concerne à la fois :
 - La fonction publique
 - Les régimes spéciaux
 - Plus largement l'ensemble des régimes que l'on souhaite faire converger (RSI notamment).
- Besoin de décomposer entre les différences liées à
 - Le déséquilibre démographique (compensation)
 - Les différences de formule de calcul
 - Les différences de rendement
 - Les différences de taux de cotisation
 - Les différences d'assiette

III. La réforme en pratique

La convergence public-privé

- Rémunération des fonctionnaires plus importante par les droits à la retraite que par le salaire net
 - Forte contribution patronale
 - Pensions basées sur le dernier salaire
 - Primes intégrées dans le RAFP

III. La réforme en pratique

La convergence public-privé

- Rémunération des fonctionnaires plus importante par les droits à la retraite que par le salaire net
 - Forte contribution patronale
 - Pensions basées sur le dernier salaire
 - Primes intégrées dans le RAFP
- Comment calculer le taux de cotisation qui correspond aux droits actuels (en moyenne) ?
 - Préférence pour le salaire différé : un taux de cotisation plus important.
 - Difficulté de distinguer entre ce qui relève :
 - ① De cette préférence
 - ② De la structure démographique (socialisé)
 - ③ Du « rendement » propre au régime (égalisé)

III. La réforme en pratique

La convergence public-privé

Des difficultés importantes :

- ① Des effets redistributifs importants
 - Des carrières ascendantes vers carrières plates (dernier indice → ensemble de la carrière)
 - Intégration des primes : des individus avec peu de primes (ex : enseignants) vers ceux avec beaucoup de primes (ex : hauts fonctionnaires)
⇒ correctifs nécessaires
- ② Gérer les déficits hérités de l'ancien système
 - Séparer le passif de l'ancien système des engagements du nouveau système
 - Mesurer précisément ces engagements implicites
 - Financer ce passif par l'impôt et l'émission de dette de façon transitoire afin de lisser le coût sur une longue période.

III. La réforme en pratique

Les différents types de droits non-contributifs

- ① Droits familiaux
 - Périodes validées (MDA, AVPF)
 - Majoration de pension
- ② Droits conjugaux
 - Réversion
- ③ Périodes assimilées
 - Chômage, maladie, invalidité
 - Sous forme de trimestres ou de points
- ④ Minima
 - Minimum vieillesse
 - Minima contributifs

III. La réforme en pratique

La traduction dans le nouveau système

Corriger les problèmes du système actuel

- Différences entre régimes difficiles à justifier
 - Réversion, droits familiaux, minima de pension
- Dispositifs mal ciblés (ex : droits familiaux)

Une remise à plat dans le nouveau système

- Droits financés par l'impôt
 - Versement sur le compte individuel
 - Tous les avantages peuvent être traduits
 - Unification des avantages entre régimes
 - Droits toujours « utiles »
- ⇒ Redistribution plus efficace et plus transparente

Périodes de chômage

- **Système actuel**
 - Régime général : validation de trimestres d'assurance (50 jours de chômage indemnisé pour un trimestre)
 - Valeur d'un trimestre validé dépend de la carrière et du niveau de salaire
 - Chômeurs pénalisés par le biais du calcul du salaire de référence

Périodes de chômage

- **Systeme actuel**

- Régime général : validation de trimestres d'assurance (50 jours de chômage indemnisé pour un trimestre)
- Valeur d'un trimestre validé dépend de la carrière et du niveau de salaire
- Chômeurs pénalisés par le biais du calcul du salaire de référence

- **Options de réformes**

- Principe d'un versement de cotisation sur les comptes (et au régime de retraite)
- Le taux de remplacement et le plafond de ces cotisations retraite doivent être déterminées
- Possibilité d'améliorer l'assurance pour les bas salaires

Traduction des DNC

Bonifications pour enfants

- **Système actuel**
 - Variables selon les régimes
 - 10% pour trois enfants (RG, Agirc, Arrco)
 - Redistribution à l'envers

- **Systeme actuel**

- Variables selon les regimes
- 10% pour trois enfants (RG, Agirc, Arrco)
- Redistribution à l'envers

- **Options de reformes**

- Versement de la bonification au moment de la naissance de l'enfant sous forme de versement patrimonial
- Si l'on souhaite maintenir le systeme actuel, il faut verser un montant largement plus eleve aux parents cadres
- La transparence n'interdit pas ces redistributions, mais oblige à les accepter publiquement

- **Systeme actuel**

- Variables selon les régimes
- Logique patrimoniale vs. niveau de vie

Pensions de réversion

- **Systeme actuel**

- Variables selon les régimes
- Logique patrimoniale vs. niveau de vie

- **Options de réformes**

- Mise en commun des droits générés pendant le mariage (et potentiellement avant).
- Partage des droits acquis en commun 50/50 en cas de séparation.

⇒ Logique patrimoniale

Pénibilité

- **Systeme actuel**

- Récemment mis en œuvre
- Points en cas d'exposition à des facteurs de pénibilité donnant droit à des formations ou des trimestres pour partir en retraite plus tôt.

Pénibilité

- **Systeme actuel**

- Récemment mis en œuvre
- Points en cas d'exposition à des facteurs de pénibilité donnant droit à des formations ou des trimestres pour partir en retraite plus tôt.

- **Options de réformes**

- Versement de cotisations supplémentaires
- Permet de partir plus tôt pour un même niveau de pension publiquement

① Une réforme structurelle a des avantages indéniables

- Stabilité financière à long terme
- Renforcement de la confiance
- Pédagogie du système
- Amélioration de la redistribution

② Une réforme complexe à mettre en place

- Préparation technique importante
- Efforts pédagogiques nécessaires
- Enjeux en termes de gouvernance

Quelle réforme du système de retraite ? Les grands enjeux

Antoine Bozio

Institut des politiques publiques (IPP)
École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

Conférence TEPP
Créteil – 26 novembre 2018