

Retraites par points ou comptes notionnels. De quoi s'agit-il?

L'année 2010 sera aussi une année « retraites ». L'UNSA s'en saisit et, dans le cadre de l'UNSA, la fédération UNSA Éducation entend s'impliquer pleinement dans ce dossier. En effet, derrière des débats présentés comme « techniques » peuvent se cacher des questions de fond dont les conséquences peuvent être redoutables.

L'article 75 de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009 demandait au Conseil d'orientation des retraites (COR) de remettre en 1er février 2010 un « *rapport sur les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels de retraite fonctionnant l'un comme l'autre par répartition* ».

Déjà, en juillet 2007, la mission d'information d'évaluation et de contrôle de la Sécurité sociale du Sénat proposait de « *réformer la protection sociale* » en s'inspirant de « *la réussite exemplaire* » de la réforme du système de retraite suédois. Le débat a été lancé par la publication en octobre 2008 d'une étude d'Antoine Bozio et Thomas Piketty préconisant « *une refonte complète des régimes actuels et la création d'un système unifié de comptes individuels de cotisations offrant les mêmes droits et les mêmes règles à tous les travailleurs* ».

L'hypothèse d'une unification des régimes de retraite (ou d'une harmonisation des règles de calcul des pensions) soulève des questions fondamentales en termes de financements, d'équité intra et intergénérationnelle, de solidarité, de garanties pour les futurs retraités... et de paramètres de calcul dont on mesure, depuis 1993 dans le privé, 2003 dans la fonction publique, l'importance. À ce stade, il s'agit seulement d'informer et d'avancer quelques éléments pour éclairer une réflexion militante à laquelle prendront activement part nos militants dans la fédération, l'UNSA Fonction publique et l'UNSA.

Patrick Gonthier

À la demande du Parlement, le Conseil d'orientation des retraites doit rendre f un rapport sur « les modalités techniques d'un passage éventuel vers un régime par points ou un régime de comptes notionnels ».

Ce document a essentiellement pour but d'apporter quelques éléments d'information.

► Sommaire

- Les régimes de retraite par points..... 2
- L'exemple de l'Ircantec..... 3
- Le régime public suédois en comptes notionnels 4-5
- Quelques éléments d'analyse 6-7
- Des pistes pour le débat 8

« Dossiers et Documents » est une publication de la fédération UNSA Éducation. Utilisation libre sous réserve de citer la source et de ne pas modifier le document.

Dossier réalisé par Marie-Lucie Gosselin.

Fédération UNSA Éducation,
87bis avenue Georges-Gosnat,
94853 Ivry-sur-Seine cedex
Tél. 01 56 20 29 50

Courriel : national@unsa-education.org
Site internet : www.unsa-education.org

Les régimes de retraite complémentaires, Agirc et Arrco pour les salariés du secteur privé, Ircantec pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités, sont des régimes par points. Ce sont des régimes obligatoires qui s'ajoutent aux régimes de base : Sécurité sociale ou Mutualité sociale agricole.

Le Rafp est aussi un régime par points

Le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) a été institué dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 pour permettre aux fonctionnaires des trois fonctions publiques d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

Il s'agit d'un régime obligatoire par points dont la gestion a été confiée à un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'Etat, l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP). La Caisse des dépôts et consignations assure la gestion administrative du régime et de l'établissement sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration. L'ERAFP a fait le choix de procéder à des investissements socialement responsables pour la totalité des actifs du régime additionnel de retraite de la Fonction Publique et adopté une charte dans ce sens.

► Comment fonctionne un régime à points ?

Chaque année, les cotisations versées par les actifs sont converties en points de retraite en divisant les cotisations par le montant du « salaire de référence » de l'année considérée, celui-ci correspondant au prix d'achat d'un point de retraite.

Les points obtenus annuellement sont cumulés tout au long de la carrière professionnelle. A la liquidation des droits, le montant de la retraite est déterminé en multipliant le nombre de points accumulés par la valeur de service du point en vigueur à cette date.

Les paramètres d'acquisition (le salaire de référence) et de liquidation (la valeur du point) sont fixés annuellement.

Le rendement instantané est le rapport, aux conditions de l'année considérée, entre la valeur du point et le salaire de référence. Il correspond au montant annuel de retraite que le salarié est susceptible d'obtenir en contrepartie d'un euro de cotisation. Ce rendement n'est pas constant dans le temps puisqu'il dépend de la valeur annuelle des paramètres du régime (sauf si ceux-ci varient dans le même rapport).

► Des régimes essentiellement contributifs

Les régimes par points sont par nature contributifs. Le montant de la retraite servie est étroitement lié à l'effort contributif du salarié puisque celui-ci est proportionnel au nombre total de points acquis, et donc aux revenus professionnels de l'ensemble de la carrière.

Cependant une certaine part de solidarité peut être introduite en fonction de la politique sociale souhaitée. Des

points « gratuits », c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations salariales, peuvent être attribués pour compenser certaines périodes non travaillées (chômage, maladie...). La pension peut être majorée en fonction de certains critères comme le nombre d'enfants élevés.

Différents degrés de mutualisation peuvent également être introduits.

► Des régimes à cotisations définies

Les régimes par points sont des régimes à obligations de moyens et non à obligations de résultats. Seule une obligation de financement est mise en place. Si les cotisations sont définies, il n'y a pas d'engagement sur le montant de la retraite qui dépendra de la valeur de service du point au moment de la liquidation.

Pour piloter de tels régimes, il faut d'une part veiller à l'équilibre immédiat du régime mais aussi avoir une perspective à long terme faisant appel à des études actuarielles à long terme, prenant en compte de multiples facteurs économiques, démographiques et sociaux.

L'adaptation du système se fait en agissant sur les différents paramètres. On peut accroître les ressour-

ces en augmentant les taux contractuels de cotisations obligatoires et en majorant les cotisations par un taux d'appel supérieur au taux théorique qui détermine l'attribution de points. On peut modérer la revalorisation des retraites, ou encore abaisser progressivement le rendement.

Cela ne suffit pas toujours. Face au déficit de l'Agirc et de l'Arrco, le MEDEF a tenté début 2009 de remettre en cause l'accord qui permet aux salariés du secteur privé de toucher dès 60 ans leur retraite complémentaire sans abattement. Les organisations syndicales ont refusé le report à 61 ans de l'âge de départ. Mais la question du financement et de l'équilibre de ces régimes reste à résoudre.

L'exemple de l'Ircantec

► La réforme de 2008

Les communiqués officiels justifient ainsi la réforme opérée en 2008 : « *Bien que ne rencontrant pas actuellement de difficultés financières, l'Institution doit maintenir son équilibre à long terme en faisant face avec responsabilité aux enjeux démographiques à venir.* »

L'ensemble des mesures a pour objectif de repousser l'apparition d'un déficit de moyen terme, qui conduirait à l'épuisement de sa réserve financière. Ainsi le régime pourra garantir le paiement des prestations à l'horizon de trente années à compter du terme de la réforme entreprise, tout en maintenant dans le futur un niveau de pension significatif. »

Après avoir reculé sur un premier projet en 2005, le gouvernement a tenté d'imposer une nouvelle réforme dans l'urgence et sans possibilité de négociation début 2008 en agitant la menace de la suppression de ce régime et de son basculement vers l'Agirc et l'Arrco qui sont moins favorables.

L'Ircantec est la caisse de retraite complémentaire des personnels non titulaires du secteur public. Elle couvre donc un champ très étendu puisqu'il concerne les trois fonctions publiques – État, territoriale et hospitalière – mais aussi les organismes publics et para publics (EDF, Banque de France...). Un actif sur trois relève de ce régime.

L'Ircantec a connu en 2008 une réforme importante modifiant la gouvernance du régime et surtout sur les paramètres techniques. Les mesures adoptées conduiront à terme à « cotiser plus pour toucher moins ».

► Une modification des paramètres

Des règles prudentielles de solvabilité très exigeantes ont été instaurées pour « *assurer la confiance dans le régime* » :

- la garantie du paiement des pensions à l'horizon de 30 ans,
- l'existence d'une réserve de précaution d'au moins un an et demi de prestations à horizon de 20 ans.

Pour atteindre cet objectif, le rendement du régime (rapport entre la valeur d'acquisition du point et la valeur de service au moment de la retraite), considéré comme très supérieur à celui des autres régimes complémentaires et également supérieur au niveau de l'équilibre recher-

ché à terme, sera progressivement réduit de 12,09 % à 7,75 % d'ici à 2017.

Cet ajustement progressif s'effectuera par un relèvement de la valeur d'achat du point de retraite. Une hausse étalée des cotisations entre 2011 et 2017 sera opérée. En tranche A (rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale) les cotisations passeront de 5,63 % à 7,00 %. En tranche B (rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale) elles passeront de 17,50 % à 19,50 %.

Les pensions actuelles et les droits acquis ne sont pas modifiés. Mais la réforme pèsera lourd sur le niveau des retraites futures.

► Une nouvelle gouvernance

L'Ircantec est dirigée par un Conseil d'administration paritaire de 34 membres (16 représentants des employeurs, 16 représentants des organisations syndicales et deux personnalités qualifiées). Des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers y siègent depuis la réforme. Un conseil des tutelles a été créé et un commissaire du gouvernement nommé.

La gestion de l'Institution a été déléguée à la Caisse des Dépôts et une convention d'objectifs et de gestion tripartite a été signée (Etat, président du CA et Caisse des Dépôts).

Le conseil d'administration exercera pleinement l'ensemble des responsabilités sur le pilotage du régime et en particulier sur la fixation des paramètres du régime à partir de 2018.

La position de l'UNSA

L'UNSA et les autres organisations syndicales favorables à une évolution négociée du régime ont obtenu des évolutions non négligeables par rapport au projet initial permettant de limiter les conséquences négatives de la modification des paramètres sur les pensions :

- étalement de l'augmentation des taux de cotisation et de la baisse du taux de rendement (passage de 7 ans prévus initialement à 9 ans) et maintien des taux actuels pour 2009 et 2010 ;
- maintien de la proportion de versement actuel de cotisation (40% bénéficiaire, 60% employeur) sur la tranche A alors que le projet prévoyait une parité de l'effort contributif.

Elles ont aussi obtenu des dispositions plus favorables pour les périodes de chômage et l'ouverture de discussions sur les titulaires sans droits à pension (moins de 15 ans de service).

Les améliorations obtenues n'étaient cependant pas suffisantes pour rendre le projet acceptable et les représentants de l'UNSA au CA ont voté en abstention.

Le système de retraite « en comptes notionnels » initié par la Suède constitue le modèle de référence pour les institutions financières internationales qui cherchent à promouvoir des pensions plus individualisées reflétant étroitement l'effort contributif de chaque assuré.

Un système qui ne garantit pas le niveau des pensions

Les régimes en « comptes notionnels » – dont la Suède constitue le prototype – peuvent séduire par leur capacité à se réguler automatiquement sur le long terme.

Mais le niveau des pensions constitue la variable d'ajustement qui permet de préserver l'équilibre financier. Dans le système suédois, les cotisations sont définies, le régime ne s'engage pas sur un niveau de pension. Le niveau des prélèvements a été fixé une fois pour toutes et l'ajustement du système est réalisé par le niveau des pensions et / ou la durée de cotisations. Il n'y a pas d'âge légal de départ à la retraite mais un choix laissé à l'assuré de partir entre 61 et 67 ans. Chaque génération est conduite à arbitrer entre âge de départ à la retraite et montant de la pension.

Et en cas de conjoncture défavorable, le pouvoir d'achat des pensions liquidées n'est pas garanti.

► La réforme de 1998

La réforme mise en oeuvre par la Suède en 1998, à l'issue de débats qui ont duré une quinzaine d'années, substitue à l'ancien système à prestations définies deux régimes obligatoires à cotisations définies, l'un en répartition qui demeure prédominant – les comptes notionnels – et l'autre en capitalisation – les comptes capitalisés. Une large coalition a pu se créer autour de l'idée que la réforme devait assurer l'équilibre à long terme du système de retraite sans qu'aucune nouvelle réforme soit nécessaire à l'avenir. Mais les résistan-

ces ont été vives et des compromis ont dû être trouvés, notamment la création d'un régime obligatoire en capitalisation sous la pression des conservateurs. Le taux de cotisation a été fixé à 18,5% (identique au taux de l'ancien système) soit 16% pour la retraite par répartition et 2,5% pour la pension publique par capitalisation.

Il faut signaler que 90% des salariés suédois bénéficient par ailleurs de régimes de retraite complémentaires par capitalisation gérés par les partenaires sociaux et organisés sur une base professionnelle.

► Les « comptes notionnels »

Chaque assuré dispose d'un compte individuel, le « compte notionnel » dans lequel sont crédités fictivement chaque année ses cotisations de retraite et celles de son employeur. Ce cumul ne génère pas d'épargne dans la mesure où les cotisations servent à financer les pensions des actuels retraités selon le principe de la répartition. L'ensemble des cotisations portées sur le compte de l'assuré constitue un « capital virtuel » qui est revalorisé chaque année selon un index représentatif de la progression du salaire annuel moyen.

Le capital virtuel accumulé tout au long de la vie professionnelle est converti en une rente viagère. Le montant de la pension annuelle est obtenu en divisant le solde du compte notionnel par un diviseur appelé « coefficient de conversion ». Celui-ci dépend de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'as-

suré et de la durée moyenne escomptée de la retraite. Pour une génération donnée, plus l'assuré recule le moment de son départ, plus le montant de sa pension sera élevé. Pour maintenir un niveau de pension identique lorsque l'espérance de vie augmente, les assurés doivent retarder leur départ de retraite. Les autorités suédoises estiment que les assurés sociaux de la génération 1990 devraient reculer en moyenne de 26 mois l'âge de leur départ par rapport à ceux nés en 1940.

Les pensions sont revalorisées chaque année suivant l'évolution du salaire moyen amputée d'un taux de 1,6%, considéré comme la tendance à long terme de la croissance réelle du revenu moyen. Les retraités peuvent donc perdre en pouvoir d'achat les années où la croissance des salaires est inférieure à 1,6%.

► Une régulation automatique

Malgré la neutralité actuarielle du système, des déséquilibres financiers peuvent se produire. C'est le cas si une baisse de l'emploi réduit les cotisations ou si des gains d'espérance de vie supérieurs aux prévisions allongent la durée de versement des pensions.

Pour corriger ces déséquilibres potentiels, un mécanisme automatique d'équilibre a été instauré en 2001. Il

se déclenche si le rapport entre les réserves financières augmentées des cotisations et les engagements de pension du régime devient inférieur à 1. La correction effectuée conduit à une moindre revalorisation des droits accumulés par les cotisants et à une moindre revalorisation des pensions liquidées. En agissant sur les dépenses actuelles et futures, elle touche donc à la fois les actifs et les retraités.

► Des dispositifs de solidarité

Ce nouveau régime au caractère contributif fortement affirmé conserve une part de solidarité financée par le budget de l'Etat.

Une pension garantie, versée au taux plein ou sous forme d'allocation différentielle, assure un niveau minimum de ressources aux personnes qui n'ont pas de droits propres et à celles qui perçoivent une faible pen-

sion publique. Environ un tiers des actifs nés entre 1941 et 1976 devraient en bénéficier.

D'autre part, des cotisations sont versées aux comptes des assurés par l'Etat pour les périodes d'éducation des enfants, de services national ou d'invalidité. Ces droits non contributifs représentent 15 % du total des cotisations versées.

► L'information

Le système se veut transparent pour chaque assuré qui reçoit annuellement une « enveloppe orange ». Ce document indique l'état des cotisations versées par l'assuré, son employeur et le cas échéant par l'Etat,

ainsi que le montant attendu de sa pension à différents âges de départ à la retraite. Une information sur l'équilibre financier global du système est également envoyée.

► Les comptes capitalisés

L'autre pilier du système de retraite public suédois est un régime de comptes individuels par capitalisation. Ce régime est alimenté par une cotisation égale à 2,5% du salaire versée par l'employeur. La gestion est assurée par une agence gouvernementale indépendante. Mais l'assuré peut faire le choix de répartir

ses cotisations entre différents gestionnaires de fonds de pension privés, possibilité que peu d'entre eux utilisent. Le capital est bien réel et évolue en fonction de la conjoncture économique et du rendement des placements. Depuis 2000 des hausses et des baisses importantes ont été constatées certaines années.

► Ébauche de bilan d'étape

La mise en oeuvre de la réforme s'est étalée sur une période de transition de quinze années. Les assurés nés jusqu'en 1937 relèvent entièrement de l'ancien système, ceux nés à partir de 1954 du nouveau. Pour les classes d'âge intermédiaires, la montée en charge est progressive.

La réforme suédoise a bénéficié d'un contexte favorable. Les réserves financières importantes ont permis d'introduire de la souplesse dans l'application des mécanismes correcteurs. Elles ont jusqu'à maintenant permis au ratio d'équilibre de rester supérieur à 1.

La Suède est le pays européen dont les taux d'emploi sont les plus élevés. En 2007, le taux d'emploi des seniors était de 70% et l'âge moyen de retrait d'activité était de 64 ans.

Le système public de retraite suédois formait déjà un ensemble unifié avant la réforme et les données de l'ensemble des carrières individuelles nécessaires à l'instauration des comptes notionnels étaient stockées dans une base de données.

Les suédois ont fait le choix d'un montant de pension plutôt élevé et d'un taux de revalorisation plutôt faible, ce qui favorise les personnes ayant les espérances de vie plus faibles. Jusqu'en 2009, les revalorisations se sont révélées avantageuses par rapport à l'ancien système. Cela risque de changer. Les projections faites par la sécurité sociale suédoise pour 2009-2010 prévoient des pertes de pouvoir d'achat des pensions liquidées.

D'autres pays européens ont adopté des systèmes de comptes notionnels : l'Italie, la Pologne, la Lettonie et la Roumanie

Le point de vue d'un syndicaliste suédois :

« Au moment de l'introduction du nouveau système de retraite, le Syndicat des enseignants suédois s'y est opposé et préconisait plutôt des améliorations de l'ancien système. Le bilan au terme de dix années n'est pas sans ambiguïté. D'un côté, l'indexation des droits acquis est meilleure avec le nouveau système en temps de croissance économique et de réelles augmentations des revenus. Mais d'autre part, on pronostique que le nouveau système donnera à l'employé moyen une bien plus petite pension (entre 55 et 60% comparé à 60 à 65% du revenu final que l'on pouvait attendre de l'ancien système), selon les calculs effectués par l'Agence suédoise de Sécurité sociale. »

« Le nouveau système crée un certain nombre de problèmes. Les études universitaires qui maintiennent les individus en dehors du marché du travail sont désavantageuses, ainsi que le travail à temps partiel. Et la majorité des travailleurs à temps partiel étant des femmes, le système engendre un déséquilibre au désavantage des femmes. »

« Un autre problème est apparu durant cette année de crise économique : le mécanisme de régulation automatique rend impossible au gouvernement de relancer l'économie en encourageant la consommation des seniors. »

Fredrik Mandelin est l'un des responsables du Lärarförbundet (syndicat des enseignants suédois).

Quelques éléments d'analyse

En France, le régime général de la Sécurité sociale et les régimes spéciaux (dont celui des fonctionnaires) sont des régimes par annuités.

Ce sont des régimes à « prestations définies » qui garantissent un certain taux de remplacement.

Un recherche de convergence

Le système de retraite français compte 21 régimes de base : salariés du privé, non salariés et régimes spéciaux. Cette complexité et les spécificités de ces régimes sont le résultat de l'histoire et des luttes sociales de notre pays. Ils reflètent aussi la diversité des carrières selon les secteurs d'activité.

Les réformes engagées ces dernières années ont considérablement rapproché les différents régimes, qu'il s'agisse de la réforme Fillon de 2003 pour les fonctionnaires ou de la réforme des régimes spéciaux en 2008. Les durées d'assurance requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein ont été alignées sur celle des salariés du privé; les mécanismes de décote et surcote ont été généralisés et les pensions sont toutes désormais indexées sur l'évolution des prix et non plus sur les salaires.

Après la réforme de Balladur de 1993, toutes ces réformes ont conduit à une baisse des pensions et à une paupérisation croissante d'un grand nombre de retraités. Les femmes sont particulièrement pénalisées.

► Annuités / points ou comptes notionnels

Les régimes par annuités reposent sur le principe que ce qui légitime le versement d'une pension, c'est le travail passé et une certaine condition d'âge. La pension est considérée comme un prolongement du salaire. Son montant dépend de la durée d'assurance validée par le régime, du taux de l'annuité (paramètre constant indépendant des cotisations versées) et du dernier salaire d'activité. L'exemple type est le régime de retraite des fonctionnaires. Pour des durées d'assurances et des derniers salaires d'activité identiques, les montants des retraites seront identiques même si les profils de carrière sont très différents. Le régime général de la sécurité sociale est aussi un

régime par annuités dans lequel le taux de liquidation dépend de la durée d'assurance. Cependant le mode de calcul de la pension qui se fait désormais sur la moyenne des 25 meilleures années tient davantage compte des cotisations effectivement versées par les assurés (sur les salaires plafonnés).

Les régimes par points ou comptes notionnels fonctionnent sur le mode contributif : les prestations perçues à la retraite dépendent directement du montant des cotisations versées pendant la période d'activité. Les notions de durée d'assurance et d'âge légal de la retraite n'ont pas de pertinence dans ces systèmes.

► Prestations / cotisations définies

Les régimes par annuités sont des régimes « à prestations définies ». Le régime s'engage sur un certain taux de remplacement pour une durée normale de carrière. Cette obligation de résultats leur impose d'ajuster leurs financements en fonction de leurs engagements. Cela peut passer par une augmentation des cotisations, par une prise en compte d'une période de référence plus longue pour le calcul des pensions (réforme de Balladur de 1993), par l'augmentation de la durée d'activité pour bénéficier d'une retraite à taux plein (réforme Fillon

de 2003) ou encore par le relèvement de l'âge légal de la retraite (évoqué pour le rendez vous 2010).

Les régimes à points ou en comptes notionnels sont des régimes « à cotisations définies ». Le niveau de financement est défini a priori sans engagement sur le niveau des prestations. L'équilibre est assuré soit par l'ajustement de la valeur d'achat et de service du point, soit en faisant dépendre le montant de la pension de l'espérance de vie et de facteurs économiques.

► Points / comptes notionnels

Les régimes par points et en comptes notionnels ont en commun de refléter l'effort contributif de chaque assuré durant toute sa vie active et d'être des régimes à cotisations définies. Ils se différencient sur le rendement et le pilotage.

Dans un régime par points, les valeurs d'achat et de service du point sont fixés annuellement. Pour une année, déterminée, le rendement instantané du régime est identique pour tous les assurés. Il varie d'une année à l'autre. Dans un régime en comptes notionnels, le coefficient de conversion est propre à chaque

génération et à chaque âge de liquidation. Il existe donc plusieurs rendements pour une même année.

Le pilotage vise à la neutralité actuarielle à long terme du régime. Dans un régime par points, ce sont les gestionnaires du régime qui fixe annuellement les paramètres. Dans les régimes à comptes notionnels, les paramètres (intégrant l'espérance de vie) sont fixés une fois pour toutes de façon à permettre une autorégulation. Des mécanismes automatiques de correction permettent de faire face à d'éventuels déséquilibres financiers.

► Contributivité / redistribution

La plupart des pays qui ont engagé des réformes de leurs systèmes de retraite depuis les années 90 ont cherché à renforcer la contributivité, c'est-à-dire à resserrer le lien entre prestations et cotisations. L'argument souvent invoqué en faveur de la contributivité est celui d'une meilleure équité intergénérationnelle. Elle permettrait de rendre plus acceptable par les citoyens le versement de prélèvements obligatoires élevés dans la mesure où ils serviraient clairement à l'acquisition de droits à pension. Au risque d'aggraver au moment de la retraite les inégalités existantes sur le marché du travail et de pénaliser certaines catégories de population ayant des carrières moins favorables (femmes, salariés peu qualifiés ou précaires). Diverses études ont en effet montré que le renforcement du lien entre les contributions et les retraites était défavorable aux femmes*.

Les régimes par points ou en comptes notionnels, par nature contributifs, peuvent cependant comporter un part de solidarité en introduisant des éléments non contributifs. Les régimes complémentaires français attribuent des points « gratuits » sans contre partie de cotisations salariales pour compenser certaines périodes non travaillées (chômage, maladie, maternité...). Les pensions peuvent être majorées en fonction de certains critères comme le nombre d'enfants élevés. Le régime suédois prévoit des droits non contributifs pour les périodes d'éducation des enfants, de service national, ou d'invalidité, financés par des cotisations versées par l'Etat. La plupart des pays garantissent un niveau minimum de revenus pour les personnes âgées.

* Internationale de l'Education, *Les réformes des pensions en Europe et leur impact sur les femmes, septembre 2009*

Les systèmes en points ou en comptes notionnels renvoient à une conception plus libérale : la retraite relève d'un choix individuel qui doit être neutre financièrement.

► La question de l'espérance de vie

L'allongement de l'espérance de vie dans tous les pays développés est l'un des facteurs qui pèsent lourd dans les besoins de financement des régimes de retraite. La réforme Fillon de 2003 a inscrit dans la loi le principe d'un allongement progressif de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein afin de maintenir constant jusqu'en 2020 le ratio durée d'assurance / durée moyenne de retraite.

Les projections actuarielles qui servent à fixer les paramètres des régimes par points intègrent évidemment ce facteur. Le calcul du montant de la pension d'après l'espérance de vie de chaque génération et de l'âge de départ est l'un des fondements des systèmes en comptes notionnels. Le système suédois ap-

plique la même espérance de vie moyenne à l'ensemble de la population, hommes et femmes.

Antoine Bozio et Thomas Piketty dans leur étude publiée en octobre 2008* mettent l'accent sur les inégalités des espérances de vie entre catégories sociales et professionnelles. Ils considèrent que les comptes individuels offrent les meilleures perspectives pour corriger cette injustice, tout en soulignant la difficulté du choix de la grille pertinente pour effectuer la correction. Faudrait-il aussi corriger la redistribution que le système de retraite entraîne des hommes vers les femmes qui ont plus longue espérance de vie?

* A. Bozio et T. Piketty : *Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisation financés par répartition*

► Répartition / capitalisation

Dans un système par répartition, les cotisations versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations.

Dans un régime par capitalisation, les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements dont le rendement dépend des aléas de la conjoncture économique.

Les conséquences d'un changement de régime

Le COR travaille sur les modalités techniques du passage éventuel vers un régime par points ou un régime en compte notionnels.

Ce passage d'une diversité de régimes ayant chacun leurs spécificités à un régime unique (ou à une harmonisation des règles de calcul des pensions) soulèverait de multiples questions d'une très grande complexité technique : le niveau des cotisations, l'harmonisation entre secteurs public et privé, la gestion de la période de transition, plus ou moins longue, et la transposition des droits acquis dans le nouveau système.

Les premières simulations faites par la Caisse nationale d'assurance vieillesse « toutes choses égales par ailleurs » montrent que le passage à un système par points entraînerait des différences non négligeables au niveau individuel et toucherait davantage les assurés qui auraient les pensions les plus élevées. Les assurés sociaux bénéficiant du minimum contributif seraient plus nombreux dans le régime en points simulé.

Pour les fonctionnaires, le calcul actuel de la retraite basé sur le salaire des six derniers mois (ce qui permet de compenser le caractère linéaire des carrières) pourrait être remis en cause dans un tel scénario.

► Ce que permet un régime à points ou en comptes notionnels

- ↺ **Un équilibre financier à long terme** : ces régimes visent la neutralité actuarielle, soit par le choix des paramètres d'achat et de service du point, soit par l'ajustement du montant de la pension en fonction de l'espérance de vie, de l'âge de départ et de facteurs économiques. Les régimes à comptes notionnels prévoient en principe des mécanismes automatiques de régulation pour prévenir d'éventuels déséquilibres.
- ↺ **Une équité entre les générations** : le versement de cotisations élevées serait rendu plus acceptable dans la mesure où elles serviraient clairement à l'acquisition de droits à pension (sous forme de points ou de capital virtuel).
- ↺ **Une transparence de l'effort contributif de chacun et des droits acquis**, ce qui ne permet pas toutefois d'avoir une visibilité a priori sur le niveau de pension qui sera versée effectivement.
- ↺ **La garantie d'une pension minimum** pour les personnes âgées les plus modestes. C'est d'autant plus nécessaire que le caractère fortement contributif risque de pénaliser les assurés ayant eu des carrières chaotiques ou incomplètes.
- ↺ **Une clarification du financement des droits non contributifs** et des éléments de solidarité.

La fédération UNSA Education s'engage résolument dans l'UNSA pour que soit renégociée une réforme équitable dont le financement sera garanti de façon durable. Cette réforme doit, impérativement pérenniser les systèmes de retraite par répartition, gage d'équité et de solidarité, maintenir un âge légal de départ en retraite à 60 ans et garantir un revenu de remplacement permettant aux retraités de bénéficier d'un niveau de vie comparable à celui dont ils disposaient durant leur activité. La situation des femmes, qui sont particulièrement pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation et la réduction des avantages familiaux, devra être impérativement reconsidérée.

(Congrès de Bordeaux, mars 2008)

► Des problèmes non résolus

- ↺ **La question de l'équilibre financier** se posera dans tous les cas, que le régime soit en annuités, en points ou en comptes notionnels. Les besoins de financement augmentent avec l'allongement de l'espérance de vie, des ratios démographiques défavorables et la crise économique actuelle.
- ↺ **La garantie d'un taux élevé de remplacement** et du maintien du pouvoir d'achat tout au long de la retraite.
- ↺ **L'amélioration des taux d'emploi et particulièrement celui des seniors** qui passe par des politiques volontaristes et un soutien à l'activité économique.
- ↺ **Le maintien des avantages familiaux et conjugaux et plus généralement des dispositifs de solidarité** dans les pensions versées.
- ↺ **La prise en compte de la pénibilité et la gestion des fins de carrière** alors que les salariés sont contraints de prolonger leur durée d'activité.
- ↺ **La nécessité d'un débat approfondi** et la recherche d'un consensus pour une réforme garantissant la pérennité des systèmes de retraites par répartition.

**Plus
sur le Net**

↺ www.cor-retraites.fr
 ↺ www.ircantec.fr www.agirc-arrco.fr
 ↺ www.rafp.fr