

André Boulard

**ÉBAUCHE D'UNE
RÉFORME DES RETRAITES**

14 avril 2013

Avant propos

Depuis des années la réforme des retraites est à l'ordre du jour. Les gouvernements qui s'y aventurent y jouent leur existence ou se contentent du minimum : la politique des petits pas dans l'espoir de grignoter le roc d'immobilisme qui bloque le système.

Le précédent gouvernement s'y était aussi attaqué en évitant pourtant les sujets qui fâchent comme les régimes spéciaux. Cela ne l'a pas empêché de susciter une levée de boucliers : jusqu'aux lycéens inquiets pour leur futures retraites ! Il en est quand même ressorti un court et fragile répit pour le système en vigueur.

Aujourd'hui la réforme des retraites est toujours à l'ordre du jour et le gouvernement actuel a beau être de gauche il a quand même du souci à se faire. Cela serait vraiment navrant que, pour éviter de faire trop de vagues, il se contente comme ses prédécesseurs d'une demi-réforme.

Aussi convient-il de se pencher sur les raisons de cette crispation passionnelle et irrationnelle qui verrouille le système. Une de ces raisons ce sont les idées fausses et les fantasmes communément répandus.

Une idée fausse très répandue, à la source de tous les fantasmes, est que la retraite est la récompense bien méritée après une vie de labeur. On a cotisé pour sa retraite, y toucher est une véritable spoliation.

L'ennui, c'est que ce n'est pas ainsi que les choses se passent : cela n'a jamais été pour soi que l'on a cotisé. Les cotisations sont utilisées au fur et à mesure pour payer la retraite des anciens. **Quand vient l'heure de la retraite, des cotisations versées il ne reste plus rien.** Simplement, on devient à son tour un ancien. On bénéficie alors, sous forme de retraite, d'une part que les actifs nous consacrent de leur travail sous forme de cotisations. Après avoir pris en charge les anciens on devient l'ancien pris en charge. *(Il y a toutefois un peu de vrai dans cette idée fausse puisqu'il y a partage inégal du travail que les actifs consacrent au retraites).*

Là où ça change, c'est qu'autrefois il y avait beaucoup d'actifs pour peu d'anciens et qu'aujourd'hui il y a peu d'actifs pour beaucoup d'anciens et qu'on ne peut accroître indéfiniment la charge des actifs. D'autant que les actifs n'ont pas que les anciens à charge : ils ont aussi leurs enfants à charge – directement - les écoliers, collégiens, lycéens et étudiants – indirectement - par le biais des impôts qui alimentent le budget de l'Éducation Nationale, les malades et les invalides par le biais des cotisations à la Sécurité Sociale, les chômeurs par le biais des cotisations aux ASSÉDIC et sûrement d'autres encore. Ça finit par faire beaucoup de monde !

Tout cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de solution, qu'il ne reste plus qu'à se débrouiller comme on peut, chacun pour soi. Sûrement pas, la solidarité entre les générations est un pilier de la vie en société. Il faut absolument que le système des retraites soit repensé de fond en comble pour assurer cette solidarité dans la durée.

C'est le propos de cette ébauche. Elle n'est pas une réforme clé en mains, un individu ne saurait la concevoir seul dans son coin, mais elle propose un ensemble cohérent de perspectives qui pourrait aider à amorcer le processus.

Souhaitons ardemment que, profitant du bref et fragile répit dont nous bénéficions, le nouveau gouvernement saura faire preuve d'audace et d'innovation pour remettre tout le système à plat. Il semble que le moment soit plutôt favorable pour aller jusqu'au bout de cette réforme. Avec la crise qui a fortement touché plusieurs pays européens, l'opinion est sensibilisée à notre propre fragilité, elle est plus portée à recevoir un discours réaliste.

Profitons donc de cette opportunité et n'attendons pas une débandade à la grecque pour réagir.

Pour terminer, un mot plus personnel :

L'auteur de cette ébauche est un retraité de 78 ans, pensionné de la CNAV, de l'ARRCO, de l'AGIRC et de l'IRCANTEC, qui n'était pas spécialiste de ces questions. Ce qui peut s'avérer être un avantage s'il s'agit d'innover. Un expert est à l'aise dans ce maquis de caisses, de régimes, de tranches de cotisations, de plafonds, de taux, de droits et d'avantages, de décotes et de surcotes etc. La tentation naturelle est alors d'en rajouter une couche dans l'espoir d'améliorer le système.

Le béotien est lui d'emblée rebuté. Il lui faudra bien aller se renseigner sur Internet pour éviter de dire trop de bêtises, d'enfoncer des portes ouvertes ou de se battre contre des moulins à vent. Mais ce n'est pas là qu'il ira naturellement chercher son inspiration. Son penchant sera plutôt de réfléchir à partir des principes fondamentaux et de se poser des questions à propos de son vécu d'ex-salarié et de retraité.

Et c'est justement cette réflexion et ce vécu qui m'ont amené à ce travail de plusieurs mois qui a abouti à cette ébauche. Ébauche qui aurait pu être encore peaufinée mais en fait ce n'est plus à moi de la peaufiner. Je dois la livrer en l'état si je veux qu'elle puisse être examinée à temps par ceux qui ont en charge l'élaboration d'une réforme des retraites.

André Boulard

boulahia.overblog.com

Table des matières

1.Exclusion des fonds de pension.....	7
2.Capitalisation et épargne.....	7
2.1.Investissement dans une société HLM ou ILN.....	8
3.Retraites par répartition.....	8
3.1.Les points de retraite.....	8
Condition : pas d'indexation des pensions.....	8
3.2.Calcul des points de retraite.....	9
a)Points constants.....	9
b)Points proportionnels.....	9
c)Souplesse introduite par ces points mixtes.....	10
d)Temps complet, temps partiel.....	10
e)Seuil de points.....	11
f)Points hors activité salariée.....	11
Le chômage.....	11
Chômage en fin de carrière.....	11
Récupération d'une période de chômage.....	11
Les périodes de formation.....	11
3.3.Modulation des points de retraite par la pénibilité.....	12
a)Les catégories de pénibilité.....	12
b)Mise en œuvre des coefficients de pénibilité.....	12
c)Incidence des coefficients de pénibilité sur les cotisations.....	12
4.Réponses à l'allongement de l'espérance de vie.....	13
4.1.Le prolongement de la vie active.....	13
a)Annuités, âges de départ, pénibilité liée à l'âge et décotes.....	13
Minimum d'annuités suffisant mais non nécessaire.....	13
Âge minimum nécessaire mais non suffisant.....	13
L'âge suffisant.....	14
L'âge limite du départ à la retraite.....	14
Décote progressive.....	14
b)Pénibilité liée à l'âge.....	14
c)Travail à temps plein au delà de l'âge suffisant : pas de surcote.....	14
d)Le travail à temps partiel comme relai du travail à temps plein (retraite progressive).....	15
Le salarié gagnant.....	15
La caisse de retraite gagnante.....	15
L'employeur gagnant.....	15
e)Le Contrat de Salarié Retraité.....	16
f)Quelques scénarios illustrant le nouveau système.....	16
g)Mesures hors réforme des retraites.....	16
Le travail des jeunes.....	16
Favoriser les reconversions professionnelles.....	16
4.2.L'augmentation des taux de cotisation.....	16
4.3.La diminution des retraites.....	17
5.Pensions de réversion.....	17
5.1.Justification de la réversion ?.....	17
5.2.Une toute autre approche : les points en communs.....	17
5.3.Le départ à la retraite du premier conjoint.....	18
5.4.Le départ à la retraite du second conjoint.....	18
5.5.Le décès d'un conjoint.....	18

6. La transition de l'ancien système au nouveau.....	19
6.1. Intégration des pensions actuellement versées.....	19
Définition : la pension liée au SMIC.....	19
a) Option 1 : la pension liée au SMIC augmente.....	20
b) Option 2 : la pension liée au SMIC reste inchangée.....	21
il vaut mieux augmenter la pension liée au SMIC (option 1) !	21
c) Ajustement des nouvelles pensions à l'enveloppe des cotisations.....	22
d) Assignation de points aux pensions ajustées.....	23
Hypothèse de travail.....	23
e) Points accumulés chaque mois par les actifs.....	24
f) Calcul des annuités.....	24
7. Problèmes divers.....	25
7.1. Salariés multi-employeurs.....	25
7.2. Les enfants et la retraite.....	25
8. L'intégration des régimes spéciaux.....	26
8.1. En finir avec les « niches » sociales.....	26
8.2. Le régime des fonctionnaires.....	26
Cas des pensions militaires.....	27
9. Les retraites complémentaires.....	27
10. Le financement du grand âge.....	27
Succession anticipée du retraité pris en charge.....	28
11. Délai de mise en vigueur de la réforme.....	28
11.1. Modifications à effectuer par l'employeur.....	28
11.2. Modifications à effectuer par la Caisse.....	28
a) Intégration des retraités.....	28
b) Intégration des actifs.....	28
11.3. Nécessité d'une expertise.....	29

1. Exclusion des fonds de pension

Les fonds de pension sont en effet à exclure totalement pour plusieurs raisons :

- Les fonds de pension ont un effet délétère sur l'économie réelle. La recherche d'un profit maximum à court terme exerce une pression insupportable sur l'emploi ou la trésorerie des entreprises.
- Il est totalement vain d'espérer des fonds de pension qu'ils puissent compenser les problèmes démographiques : les pensions sont toujours payées par prélèvement actuel – cotisations ou profits - sur le travail. S'il y a beaucoup de retraités pour peu d'actifs, le mode de prélèvement n'y changera rien.
- Les cotisations sont prélevées **sur tous les actifs**, les profits reversés sous forme de pensions ne sont prélevés que là où des fonds de pension ont été investis. Donc sûrement moins de fonds à reverser ou moins de bénéficiaires.
- Étant soumis aux aléas boursiers les fonds de pension font régner une incertitude quant au versement effectif des pensions espérées. Cette incertitude congénitale ne permet pas d'anticiper les problèmes qui peuvent se poser.
- Enfin, point de vue éthique non négociable, avec les fonds de pension toute notion de solidarité entre les générations est gommée tandis que les retraités sont placés en position de prédateurs des actifs.

2. Capitalisation et épargne

La capitalisation à long terme ne présente pas les mêmes inconvénients que les fonds de pension. Elle permet aux entreprises qui bénéficient de ces capitaux de pouvoir renoncer à une rentabilité immédiate au profit d'un développement à long terme.

Mais, comme les fonds de pension, elle est inefficace pour compenser les problèmes démographiques. Comme il a déjà été dit, les profits, rentes ou cotisations sont toujours prélevés sur le travail actuel. Et s'il y a déséquilibre entre les rentiers et les actifs il y aura toujours quelque part un blocage.

De toute façon les salariés qui en ont les moyens n'ont pas besoin de l'État pour capitaliser. Les Assurances Vie, les PEL, entre autres, offrent déjà des possibilités. Tout au plus l'État peut-il légiférer pour rendre plus accessible cette forme de capitalisation : permettre, par exemple, que les versements puissent être interrompus et repris au gré de l'investisseur. Mais cela existe déjà, pour certains contrats au moins.

Par contre, il existe **une forme d'épargne qui n'aboutit pas au prélèvement d'une rente sur le travail** : c'est l'acquisition d'un logement. L'acquisition stricto sensu n'est même pas nécessaire : le futur retraité n'aspire pas tant à la transmission d'un patrimoine qu'à l'assurance de pouvoir disposer à vie d'un logement, lui et son conjoint, sans avoir à payer de loyer. D'où la proposition suivante :

2.1. Investissement dans une société HLM ou ILN

Le futur retraité, ou le couple de futurs retraités, verse chaque mois une somme investie dans une société HLM ou ILN qui pourrait être jointe au loyer s'il est locataire ou faire l'objet d'un contrat séparé accessible même à quelqu'un qui ne serait pas encore locataire. Une participation de l'employeur pourrait être envisagée qui se substituerait au 1 % logement.

Au bout d'un nombre d'années à déterminer, ou lors de son départ à la retraite, l'investisseur bénéficierait d'un loyer gratuit dans un appartement de la société, celui qu'il occupe déjà ou un autre s'il préfère en changer. Les charges continueraient d'être dues. Au décès des conjoints ou à leur départ définitif en maison de retraite, la société récupère son appartement.

Quant à l'investisseur qui ne serait pas encore locataire, il pourrait, après un seuil d'investissement, être en droit d'obtenir un logement - avec loyer payant dans un premier temps.

Cette solution serait moins onéreuse, et donc plus accessible au locataire, qu'un simple rachat de son logement. Elle aurait l'avantage aussi de le préserver des soucis habituels des copropriétaires. Avantage très appréciable à un âge où il est dur de faire face aux soucis.

3. Retraites par répartition

Notre système actuel est censé reposer sur la répartition des cotisations. Mais alors comment se fait-il que le gouvernement puisse de temps à autre annoncer une revalorisation des retraites de 1 % ou qu'on puisse déjà connaître un déficit des caisses de retraites et craindre l'envolée de ce déficit pour un proche avenir ? C'est là la preuve que **notre système est bâtard**. Avec de véritables retraites par répartition il n'y a pas lieu de craindre le moindre déficit puisque **les retraites versées sont calculées sur les cotisations perçues**. C'est l'option qui est retenue ici.

3.1. Les points de retraite

Pour la plupart des caisses complémentaires, sinon pour toutes, le calcul de la retraite repose sur la base de points de retraite accumulés au cours de la vie active du salarié. Il devrait en être de même pour la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. Cela fait d'ailleurs partie des recommandations de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

Condition : pas d'indexation des pensions

À ceci près que, contrairement à la pratique de certaines Caisses Complémentaires, il ne doit pas être question de se fixer des contraintes indépendantes des recettes. Donc **pas d'indexation des pensions**. C'est la **condition sine qua non pour ne jamais connaître de déficit**. La Caisse ne distribue, déduction faite de ses frais de fonctionnement, que les cotisations qu'elle a perçues.

Ce qui ne veut pas dire que les pensions vont s'éroder au fur et à mesure que le coût de la vie augmentera. En effet les pensions reposent sur les cotisations qui elle-même reposent sur les salaires qui bon an mal an suivent le cours de la vie.

Ce qui peut faire baisser les pensions c'est le chômage massif. Mais avec l'embellie qui viendra les pensions remonteront. Ce peut être aussi l'augmentation du nombre de retraités du à l'allongement de l'espérance de vie. Il faudra donc travailler plus longtemps pour limiter cette augmentation du nombre de retraités et assurer ainsi des pensions décentes.

3.2. Calcul des points de retraite

Deux point de vue extrêmes peuvent déterminer le mode de calcul des points de retraite :

- Les points comptabilisés doivent être l'image des cotisations versées, donc des salaires. Les différences de rémunération entre les salariés perdureront entre retraités.
- Un retraité est un improductif. Rien ne justifie qu'un improductif soit mieux traité qu'un autre improductif. Donc ce sera la même pension pour tous.

Liberté, Égalité, Fraternité ! Il est cependant douteux que les salariés les mieux payés acceptent librement et fraternellement de cotiser plus pour une égalité de traitement à venir !

On proposera ici de combiner les deux extrêmes en une somme mixte, les **points mixtes**, ceux qui seront utilisés pour le calcul de la pension :

a) Points constants

Un socle de points sera constitué de **points constants**, des *points de fidélité au travail* en quelque sorte, ne dépendant pas du montant du salaire mais seulement de la fraction du temps travaillé, complet ou partiel et, éventuellement (on le verra plus loin), de la pénibilité. Ces points auront ainsi une **double fonction** :

- ils participeront, additionnés aux points proportionnels ci-après, à l'évaluation de la pension
- leur cumul servira de base de calcul des annuités pour le départ à la retraite.

Leur poids par rapport aux *points proportionnels* obtenus avec un SMIC pourrait être ajusté de façon à relever les plus petites retraites. C'est ce qu'on verra avec le diagramme ci-dessous.

b) Points proportionnels

Le plus simple serait de cumuler des points de retraite proportionnels aux salaires. Mais, comme l'Euro est amené à dériver sur une longue période, les points récents seraient sur-évalués par rapport aux anciens (les salaires récents étant nominalement supérieurs aux anciens). Un correctif sera de considérer non plus les salaires mais leur rapport au SMIC.

c) Souplesse introduite par ces points mixtes

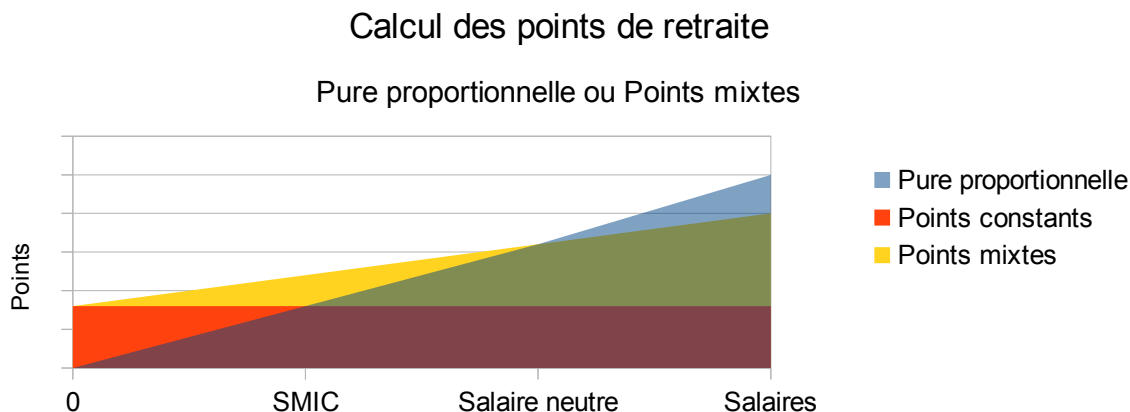


Diagramme 1

Les *points mixtes* (*points constants* + *points proportionnels*) ne sont plus proportionnels aux salaires mais restent une fonction linéaire des salaires exprimée par la formule suivante :

$$P_m/P_c = (P/P_c) \cdot S + 1 \quad \text{formule 1}$$

où P_m représentent les points mixtes, P les points proportionnels attribués au SMIC, S les salaires exprimés en unités SMIC et P_c les points constants. Avec la condition $0 < P/P_c < 1$ pour le facteur de proportionnalité de façon que la progression des points mixtes soit inférieure à celle des points de pure proportionnelle et détermine ainsi un salaire neutre.

Pour le SMIC, le poids des points proportionnels reste ainsi inférieur à celui des points constants. En jouant sur ce poids on déplacera le salaire neutre qui sépare les salaires dont les points seront augmentés par rapport à la pure proportionnelle de ceux dont les points se trouveront diminués. Ce, sans introduire de discontinuité puisque la courbe des points mixtes est une fonction linéaire.

d) Temps complet, temps partiel

On pourrait se contenter de considérer que le temps complet c'est 4,4 semaines de 35 heures dans un mois, soit 154 heures, et que le temps partiel c'est la fraction travaillée de ces 154 heures. Ce qui est trop rigide. Quid, par exemple, des mois de février à 140 heures ? Que doit-on compter si une entreprise réduit son activité en attendant des jours meilleurs ?

La solution serait de laisser tomber les 154 heures et de se baser sur les heures effectivement travaillées mois par mois dans l'entreprise (hors heures supplémentaires). Ainsi les mois de février ne poseraient plus problème. Ni les réductions d'activité.

Les temps partiels pourraient être définis en nombres entiers de dixièmes, autrement dit en nombres de demi-journées dans la semaine. Actuellement le maximum du temps partiel est de 4/5 (8/10) du temps complet.

Les mois incomplets seraient comptés comme le mois précédent le départ. Mais ils ne pourraient être comptés deux fois si le salarié trouvait à se ré-embaucher dans le même mois.

e) Seuil de points

L'introduction des *point constants* risquerait de n'être pas toujours suffisante pour permettre à tous de ne pas finir dans la misère. D'où la proposition suivante : si les points cumulés par une personne sont inférieurs à un seuil à définir (minimum vieillesse), la retraite sera calculée à partir de ce seuil pourvu que la personne remplisse les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein (âge ou invalidité). Le mot *personne* a été employé à dessein plutôt que *salarié*. On verra en effet que des personnes pourront détenir des points de retraite sans avoir jamais été salariées. Ce sera développé lors du paragraphe traitant de l'équivalent de la pension de réversion.

f) Points hors activité salariée

On verra à propos des enfants ou de la réversion qu'il est possible d'acquérir des points hors activité salariée. On s'en tiendra ici à deux cas particuliers :

Le chômage

Il paraît difficile d'admettre que le chômage permette de cumuler des points de retraite. Pourtant le cas particulier suivant montre qu'il y a un réel problème d'équité posé par le chômage.

Chômage en fin de carrière

Considérons le cas d'un salarié de 60 ans qui perd son emploi. Il va se retrouver au chômage avec des chances très minimes de retrouver un emploi. Résultat, à l'âge *nécessaire de 62 ans*, il va devoir prendre sa retraite sans avoir pu cumuler les *annuités suffisantes* ni atteindre l'âge *suffisant*. Ainsi cette malencontreuse perte d'emploi va le pénaliser d'une *décote* maxima et ce pour le restant de ses jours ! Il est donc impératif de trouver une parade à cette iniquité.

Le Contrat de Salarié Retraité offre une seconde chance au chômeur de 62 ans. Il prend sa retraite avec effectivement une décote maxima mais recherche un CSR à plein temps ou à temps partiel qui sera plus facile à trouver qu'un CDI ou même un CDD. Il pourra continuer ainsi jusqu'à obtenir les *annuités suffisantes* ou atteindre l'âge *suffisant*. Il demandera alors la revalorisation de sa pension.

Pour faciliter l'obtention des annuités suffisantes on pourrait convenir que fraction de temps F_t utilisée dans le cumul des annuités (*formules 7, 9 et 10*) soit, pendant cette période, arrondie à 1 pour les mi-temps et au dessus et à $\frac{1}{2}$ pour les temps partiels inférieurs au mi-temps.

Récupération d'une période de chômage

On pourrait permettre au chômeur qui retrouve un emploi de récupérer progressivement le trou dans la progression de ses points en cotisant a posteriori sur les allocations de chômage qu'il a reçues comme s'il s'agissait d'un salaire.

Les périodes de formation

Il est recommandable que le salarié suive des formations rémunérées pour se réorienter professionnellement ou tout simplement pour se tenir au niveau de l'évolution des techniques. Ces périodes de formation devraient être considérées comme les activités salariées et donner lieu au même gain de points de retraite.

Comme certains pourraient éprouver une addiction aux formations sans chercher vraiment à les utiliser dans un emploi, on pourrait y adjoindre une condition : que la formation soit suivie d'une recherche d'un emploi concerné par cette formation. Et même, après un échec dans cette recherche, que toute nouvelle formation doive aboutir à un emploi pour être validée en vue d'un gain de points de retraite.

3.3. Modulation des points de retraite par la pénibilité

Un point d'achoppement dans la fixation d'un même âge pour tous de départ à la retraite est que la pénibilité n'est pas la même pour toutes les professions. Avec un calcul par points il est relativement aisé de rétablir l'équité :

a) Les catégories de pénibilité

Elles pourraient être définies à l'échelon national par concertation entre les partenaires sociaux selon des critères généraux : astreintes de jour, astreintes de nuit, travail en trois huit, éloignement du domicile, dangerosité, incidence sur l'espérance de vie etc. À chaque catégorie serait affecté un *coefficient de pénibilité* en partant de 1 pour la catégorie sans pénibilité particulière.

Le rattachement des postes de travail à telle ou telle catégorie pourrait être défini, toujours par concertation, à l'échelon des secteurs d'activité ou même à l'échelon de l'entreprise.

b) Mise en œuvre des coefficients de pénibilité

Les *coefficients de pénibilité* seraient utilisés comme **multiplicateurs des points** acquis (*constants et proportionnels*) chaque mois pendant le temps d'occupation d'un poste défini. Ainsi le calcul des annuités sur la base de trimestres d'au moins 200 heures, calcul qui ignore la pénibilité, serait remplacé par un cumul de *points constants*, dont certains auront pu être **bonifiés** par la pénibilité, cumul converti en **annuités**.

Par comparaison, actuellement un conducteur de train doit avoir conduit pendant quinze ans au moins pour bénéficier d'une retraite à 50 ans. S'il relevait du régime général, il ne bénéficierait certes plus de la retraite à 50 ans mais la bonification de ses points jouerait dès le premier mois de conduite lui permettant ainsi d'atteindre plus tôt le *Minimum d'annuités suffisant mais non nécessaire* pour un départ à la retraite (*cf. plus loin*).

c) Incidence des coefficients de pénibilité sur les cotisations

L'application de ces coefficients, pouvant rendre plus précoce le départ à la retraite, va entraîner un surcoût pour la Caisse. Il paraît donc normal que l'employeur responsable et bénéficiaire de la pénibilité soit mis à contribution. La part patronale de la cotisation de retraite devrait donc être multipliée par le coefficient de pénibilité.

Avantage : l'employeur sera incité à réduire la pénibilité autant qu'il se peut.

Autre avantage : l'employeur, étant mis à contribution, il ne sera pas tenté de reconnaître des pénibilités de complaisance.

4. Réponses à l'allongement de l'espérance de vie

L'espérance de vie s'accroît, le nombre de retraités augmente donc. Par conséquent, soit on prolonge la vie active, soit on augmente le taux de cotisation, soit on accepte que les retraites diminuent, soit on joue sur les trois tableaux à la fois.

4.1. Le prolongement de la vie active.

Une observation préalable : mettons que l'espérance de vie ait augmenté de dix ans, cela ne veut pas dire qu'on puisse espérer prolonger de dix ans la vie active à temps plein. Ce sera peut-être seulement cinq ans. En effet, l'augmentation de l'espérance de vie résulte pour une bonne part d'un étalement de la période de déclin de la vieillesse et modérément d'un étalement de la période dynamique de la vie.

Le ratio retraités/actifs ne cesse d'augmenter, il est donc incontestable qu'il faille impérativement prolonger la vie active. Mais croire ou faire croire que cette prolongation puisse résulter d'un décret à lui seul c'est être naïf ou malhonnête. Si on décrète que l'âge de la retraite est repoussé de deux ans cela ne veut pas dire que les salariés vont travailler deux ans de plus. Ce sera peut-être le cas pour une minorité de chanceux, mais pour beaucoup ce sera deux ans de plus de décote.

Sans autres mesures, le report de l'âge de la retraite n'est donc qu'une diminution déguisée des retraites et la plus injuste car elle frappe indistinctement tous les retraités et peut-être même plus durement les petits retraités. À tout prendre il vaut mieux une baisse des retraites modulée, équitable et franchement annoncée qu'un camouflage !

Reste donc à explorer les mesures pouvant accompagner ou même limiter le relèvement de l'âge de la retraite qui reste cependant indispensable.

a) Annuités, âges de départ, pénibilité liée à l'âge et décotes

Minimum d'annuités suffisant mais non nécessaire

Ce minimum, calculé sur la base du cumul des *points constants*, permet d'obtenir une retraite à taux plein. Ce pourrait être 44 ans ou 45 ans. Cela peut paraître beaucoup mais c'est plutôt trop peu car il ne faut pas perdre de vue qu'il ne s'agit pas toujours d'années réelles puisque certaines des années réelles ont pu être bonifiées via les *coefficients de pénibilité* et que, de plus, ce minimum n'étant pas nécessaire l'*âge suffisant* qui sera décrit plus loin dispensera de l'effectuer en totalité.

Âge minimum nécessaire mais non suffisant

C'est l'âge qui doit être nécessairement atteint pour bénéficier d'une retraite alors que le *minimum d'annuités suffisant* n'est pas atteint. Cet âge est actuellement de 62 ans. Si le *minimum d'annuités suffisant* n'est pas atteint il y aura décote d'autant d'années qui manquent pour atteindre l'*âge suffisant* (cf. ci-dessous) soit 5 ans de décote pour un départ à 62 ans. On voit que s'il ne lui manque qu'une annuité pour atteindre le minimum suffisant le salarié aura tout intérêt à attendre ses 63 ans pour pouvoir prendre sa retraite à taux plein.

On voit aussi qu'il est possible de prendre sa retraite avant cet *âge minimum nécessaire* si le *minimum d'annuités suffisant* a été atteint avant cet âge. C'est le cas si on a bénéficié un certain temps d'un coefficient de pénibilité > 1 .

L'âge suffisant

Bien que les trois âges dont il est question ici soient tous légaux, l'*âge suffisant* est communément connu sous le nom d'*âge légal* de départ à la retraite à taux plein. Comme il est suffisant il n'est pas nécessaire que le minimum d'annuités ait été atteint. Le taux plein signifie qu'il n'y a pas en ce dernier cas de décote sur le cumul des points. Cet âge est actuellement fixé à 67 ans. Avec seulement 42 annuités, le salarié qui n'aurait, après des études supérieures, commencé à travailler qu'à 25 ans éviterait 2 ans de décote (dans l'hypothèse d'un minimum de 44 annuités).

L'âge limite du départ à la retraite

C'est l'âge à partir duquel l'employeur peut exiger que le salarié fasse valoir ses droits à la retraite sans qu'il ait à se justifier ni qu'il ait à verser une quelconque indemnité de licenciement. Il est actuellement de 70 ans (*il pourrait sans peine être porté à 72 ans*). Mais, si l'employeur y consent, rien n'empêche un salarié de travailler au delà de cet *âge limite*.

Décote progressive

Par années manquantes pour atteindre l'*âge suffisant*, alors que le *minimum d'annuités suffisant* n'a pas été obtenu, une **décote progressive** sera appliquée venant réduire le cumul des points. Ainsi, hypothèse de travail, avec une décote de 3 % pour la première année et croissant de 3 % pour chaque année suivante, on arriverait à une décote de 45 % pour un départ à 62 ans sans le minimum d'annuités requis. Pour un départ à 65 ans la décote ne serait que de 9 %.

b) Pénibilité liée à l'âge

L'âge entraînant incontestablement une perte d'endurance, on pourrait lui associer un facteur de pénibilité progressive. Par exemple, à 62 ans le salarié passerait dans la *catégorie de pénibilité immédiatement supérieure*. Il en serait de même à 65 ans, à 68 ans et même à 70 ans si le cas se présentait. Cette progression dans les catégories de pénibilité aurait pour effet d'accélérer la progression des points du salarié et de l'inciter ainsi à prolonger son activité.

c) Travail à temps plein au delà de l'âge suffisant : pas de surcote

Pour le salarié qui continue à travailler à temps plein après l'*âge suffisant* et en ayant atteint le *minimum d'annuités* requis - il peut le faire jusqu'à l'*âge limite* de 70 ans - une surcote est actuellement à appliquée à sa pension. Non seulement cela, mais (dispositif du *cumul emploi-retraite*) il perçoit l'intégralité de sa pension en plus de son salaire ! On ne voit pas très bien ce qui a pu justifier une telle libéralité car, pour la Caisse, le supplément de cotisations reçu est loin de compenser le versement d'une pension. Sans compter que la surcote va renchérir la pension pendant des années.

Par contre, avec le système de retraite par répartition exclusive proposé, il est aisé de réaliser un dispositif équitable **gagnant-gagnant** : le salarié à temps plein perçoit normalement son salaire mais pas encore sa pension, du moins pas la totalité de sa pension. Pour que le salarié ait un intérêt à travailler, la Caisse devrait lui verser une partie de sa pension, surtout si le salaire lui est inférieur. Le calcul de la fraction de la pension à verser reste à déterminer. Le salarié est gagnant, la Caisse aussi. Il ne paraît pas justifié de rajouter encore une surcote.

Pour que l'employeur aussi soit motivé, le salarié pourrait, comme pour le travail à temps partiel ci-dessous, passer sous *Contrat de Salarié Retraité*.

d) Le travail à temps partiel comme relai du travail à temps plein (retraite progressive)

Actuellement on passe brutalement du travail à temps plein à l'oisiveté comme si du jour au lendemain on n'était plus bon à rien ! Il serait plus logique d'adapter la durée du travail à la perte progressive d'endurance. Ce qui permettrait de différer sérieusement le temps de la pleine retraite. Malheureusement, si l'idée est séduisante, la mise en œuvre n'est pas évidente. Il faut en effet que les trois parties prenantes soient gagnantes : le salarié, la caisse de retraite et l'employeur.

Le salarié gagnant

Si le salarié n'avait pour vivre qu'un salaire à temps partiel il serait perdant. Autant qu'il prenne sa retraite sans tarder. Pour qu'il y gagne il faudrait que son salaire à temps partiel vienne en complément d'une partie significative de sa pension.

Comme pour le travail à temps plein au delà de l'*âge suffisant*, il devrait être tenu compte de la *pénibilité liée à l'âge* (cf. plus haut).

Un autre intérêt pour le salarié serait, avec le temps, de réduire sa décote, si décote il y a, ou même d'arriver à une retraite à taux plein.

La caisse de retraite gagnante

Il est impératif que la caisse y gagne mais, si la caisse de retraite doit verser sa pension au salarié à temps partiel, où est le gain ? Il y a bien un gain mais il n'est que marginal : la caisse perçoit des cotisations qu'elle ne percevrait pas si le salarié ne travaillait plus du tout.

Pour consolider ce gain, la Caisse ne devrait pas verser au salarié la totalité de sa retraite mais une partie seulement, suffisamment substantielle pour que le salarié y trouve quand même son compte. Compte tenu de la diversité des temps partiels et de leurs discontinuités éventuelles, le plus simple à gérer serait que la Caisse verse la totalité de sa retraite au salarié et, qu'en contrepartie, elle se rembourse du trop perçu sous forme d'une cotisation supplémentaire proportionnelle au salaire qu'on pourrait appeler ***prélèvement compensatoire*** (prélèvement auquel ne participerait pas l'employeur).

Il faut noter que le salarié ne peut pas profiter prématurément de ce travail à temps partiel avantageux puisqu'il doit impérativement satisfaire au moins aux conditions de départ à la retraite à taux réduit.

L'employeur gagnant

A priori on ne voit pas très bien, en l'état, ce qui pourrait inciter un employeur à garder à temps partiel son salarié plutôt que de le laisser partir à la retraite. Mais la création d'un nouveau type de contrat de travail peut provoquer bien des opportunités : ce **Contrat de Salarié Retraité**, à définir, pourrait laisser à l'employeur une grande flexibilité vu que le retraité salarié a ses arrières assurées.

Garder à temps partiel un retraité salarié expérimenté et connaissant bien le poste de travail deviendrait alors intéressant et sans risque pour l'employeur. Celui-ci pourrait non seulement garder un de ses salariés mais, s'il le fallait, en embaucher d'autres sous « C.S.R ».

En raison de leur expérience professionnelle, de multiples débouchés à temps partiel pourraient très bien convenir à des retraités salariés, ailleurs que chez leur ex-employeur, comme la formation professionnelle des jeunes ou des emplois de conseiller à Pôle Emploi.

e) Le Contrat de Salarié Retraité

Un type de contrat spécifique pourrait être défini pour les salariés retraités. Ce contrat prendrait la suite du CDI ou du CDD du salarié quand celui-ci ferait valoir ses droits à la retraite tout en continuant à exercer une activité salariée à temps plein ou à temps partiel. Ce serait un contrat à durée indéterminée mais avec des clauses de rupture allégées : simple préavis et pas d'indemnité de licenciement.

f) Quelques scénarios illustrant le nouveau système

- Un salarié qui aura travaillé sans interruption à partir de 16 ans aura, à 60 ans, le *minimum suffisant* de 44 annuités et pourra ainsi prendre sa retraite à taux plein.
- S'il avait commencé à 17 ans il lui aurait fallu attendre les 61 ans ou bien bénéficier d'une année de bonification pour atteindre les 44 annuités et ainsi partir à 60 ans.
- Par contre, aurait-il commencé de travailler à 20 ans, s'il avait obtenu les 44 annuités en bénéficiant de 7 ans de bonification (37 années réelles) il pourrait prendre sa retraite à taux plein à 57 ans. Alors que s'il n'avait pas bénéficié de bonification, il lui aurait fallu attendre ses 64 ans pour prendre sa retraite à taux plein : 44 annuités égalent alors 44 années réelles.

On voit ici que le minimum de 44 annuités est sans doute un peu court. Avec un *minimum d'annuités* fixé à 46 celui qui aurait commencé à 16 ans, après 46 années sans pénibilité, pourrait partir à taux plein à l'âge nécessaire de 62 ans.

g) Mesures hors réforme des retraites

Le travail des jeunes

Favoriser le travail des jeunes en leur assurant une formation professionnelle adaptée à l'emploi. Des jeunes professionnellement formés à la sortie de leur scolarité trouveront plus facilement du travail et cotiseront ainsi plus tôt. Cela est vrai non seulement pour des études courtes mais aussi pour des études plus longues : un bachelier est souvent à peu près inapte à quelque métier que ce soit. On pourrait presque en dire autant d'un licencié d'université.

Favoriser les reconversions professionnelles

Par exemple, à mi-parcours ou à la demande, un entretien systématique avec un conseiller de Pôle Emploi pouvant déboucher sur une Formation Professionnelle pour Adultes. Ce qui favoriserait la mobilité et sa perception culturelle comme signe d'adaptabilité et d'audace plutôt que comme signe d'instabilité. Ce qui pourrait donner au salarié le goût et les moyens de travailler plus longtemps.

4.2. L'augmentation des taux de cotisation

C'est la solution choisie par l'IRCANTEC, caisse complémentaire des personnels non titulaires des administrations nationales ou locales. Cependant, cette solution ne peut avoir qu'un temps et surtout elle ne pourrait être généralisée qu'avec la plus extrême retenue aux salariés du privé. En effet les administrations ne vendent rien, l'industrie si. Et elle ne peut se permettre d'affronter les marchés avec des charges qui croissent indéfiniment. Notons toutefois que même si les administrations ne vendent rien elles coûtent au cher contribuable.

4.3. La diminution des retraites

Une diminution modérée et résultant d'une fluctuation conjoncturelle passagère peut, on l'a vu plus haut, résulter du *montant flottant* instauré par la répartition vraie. Une diminution de plus longue durée est inévitable tant que durera le chômage massif. L'introduction de *points constants* suggérée plus haut permettra de ne **diminuer progressivement que les retraites les plus confortables tout en augmentant les plus faibles** (cf. plus loin l'*option 1 : la pension liée au SMIC augmente*).

5. Pensions de réversion

5.1. Justification de la réversion ?

L'idée de départ était de protéger le niveau de vie du conjoint survivant en cas de décès du retraité (ou du futur retraité). Cette protection était particulièrement justifiée dans le cas fréquent autrefois de veuves qui étaient toute ou partie de leur vie restées au foyer. Ce cas est moins fréquent aujourd'hui bien qu'il subsiste tout de même et doit être considéré.

Sans aller jusqu'à cet extrême, bien des conjoints ont le souci du sort qui serait celui du survivant même si celui-ci a quelque ressource propre. En effet le décès de l'un des conjoints ne divise pas par deux les dépenses fixes du ménage comme le loyer ou le chauffage. La pension de réversion est censée apporter une réponse à ce souci. Pas toujours cependant ou de façon limitée. Parfois, au contraire, elle peut apparaître comme une libéralité injustifiée. Ce n'est pas le cas pour la CNAV vu que le droit à la réversion est conditionné par un plafond de ressources.

Avant d'aller plus loin il est bon de remarquer que la réversion de la pension présente une bizarrerie au regard du droit : le conjoint survivant hérite d'une partie d'un bénéfice qui normalement s'éteint lors du décès du bénéficiaire. Avec cette réversion le mort continue, par personne interposée, à percevoir une partie de sa pension et ce jusqu'au décès de la personne en question. Son espérance de vie de pensionné peut s'en trouver ainsi considérablement allongée ! Ce qui n'arrange pas la Caisse.

D'où l'idée d'une approche radicalement différente et qui cadre avec le droit. Notons cependant que **les pensions de réversion déjà acquises ne seraient pas remises en question.**

5.2. Une toute autre approche : les points en communs

Les points proportionnels acquis par l'un ou l'autre des conjoints sont mis en commun du moment qu'il y a communauté des biens réduite aux acquêts, **ces points étant considérés comme des acquêts du couple.** Cette mise en commun n'est pas gérée par la Caisse sous forme de compte joint. Chaque conjoint continue à approvisionner son compte. La mise en commun n'est considérée que lorsque cesse la communauté des biens : séparation de biens, divorce ou décès. Il y a alors partage des points communs par transfert d'un compte à l'autre voire avec ouverture d'un compte si un des deux conjoints n'en avait pas. On remarquera qu'en cas de divorce il y a là un solde de tous comptes.

Les *points constants* ne sont pas mis en commun vu qu'ils ne peuvent être considérés comme des acquêts. Ils ne sont pas en effet liés aux acquêts que sont les salaires. On a vu qu'ils représentaient des points de fidélité au travail – fidélité toute personnelle – et servaient à ce titre à la détermination des annuités bonifiées ou non.

5.3. Le départ à la retraite du premier conjoint

Première solution : le départ à la retraite du premier conjoint à cesser son activité n'entraîne pas encore le partage des points communs vu que la communauté des points continue à s'enrichir des points cumulés au prorata des salaires du second conjoint. La pension est donc calculée, dans un premier temps, sur les points acquis par le nouveau retraité sans tenir compte de leur appartenance ou non à la communauté. Elle sera ré-évaluée lors du partage.

Une autre solution serait de procéder à un premier partage pour déterminer les points du nouveau retraité quitte ensuite à procéder à un second partage pour tenir compte des points qu'aura continué d'acquérir le second conjoint.

Une troisième solution : celle des deux précédentes qui serait la plus favorable au nouveau retraité.

5.4. Le départ à la retraite du second conjoint

Le cumul des points communs ne s'accroîtra plus : le partage peut être effectué ou renouvelé (dans l'hypothèse d'un premier partage). La pension du second conjoint sera calculée compte tenu des transferts effectués. La pension du premier conjoint sera alors ré-évaluée pour tenir compte aussi de ces transferts.

5.5. Le décès d'un conjoint

Le partage n'est effectué que s'il est au profit du conjoint survivant. En effet le décédé ne peut hériter du survivant. Si le conjoint survivant était déjà à la retraite et si le partage est à son profit sa pension est ré-évaluée.

6. La transition de l'ancien système au nouveau

Le problème est : comment intégrer dans le nouveau régime à points les pensions actuellement versées et les historiques de carrière qui peuvent s'étaler sur des dizaines d'années ?

6.1. *Intégration des pensions actuellement versées*

On pourrait figer les pensions actuelles et réserver le nouveau régime aux retraités à venir. L'ennui est que ce n'est pas possible : on ne pourrait même pas défalquer le total des pensions actuelles du total des cotisations avant de servir les premiers retraités du nouveau régime. Vu que le régime actuel est déficitaire les nouveaux retraités risqueraient de se voir attribuer des pensions négatives !

Il n'est pas envisageable non plus de réévaluer les pensions actuelles en les recalculant sur la base des nouvelles règles appliquées à l'historique de carrière des retraités actuels. D'abord il n'est pas sûr que la Caisse dispose d'archives numérisées sur plus d'un demi-siècle. Ensuite, appliquer rétroactivement des règles à des situations anciennes est non seulement juridiquement contestable mais aussi injuste car les intéressés auraient pu prendre avec les nouvelles règles d'autres décisions que celles qu'ils ont prises avec les anciennes.

Reste donc à établir une correspondance entre les pensions actuelles et celles qui seront versées avec le nouveau régime. En étant bien conscients qu'il est inévitable, **avec le niveau de cotisations lié au chômage massif actuel, que le total des pensions diminuera.**

Toutefois avec les options de correspondance proposées, illustrée par les diagrammes ci-dessous, on évite d'écraser un peu plus les petites pensions. Au contraire elle seront légèrement augmentées.

Définition : la pension liée au SMIC

Comme cette pension va servir d'**unité de référence** autant la définir avec précision :

La pension liée au SMIC est la pension que toucherait un salarié qui aurait obtenu toutes les annuités exigées en étant rémunéré au SMIC.

a) Option 1 : la pension liée au SMIC augmente

Correspondance entre pensions actuelles et nouvelles

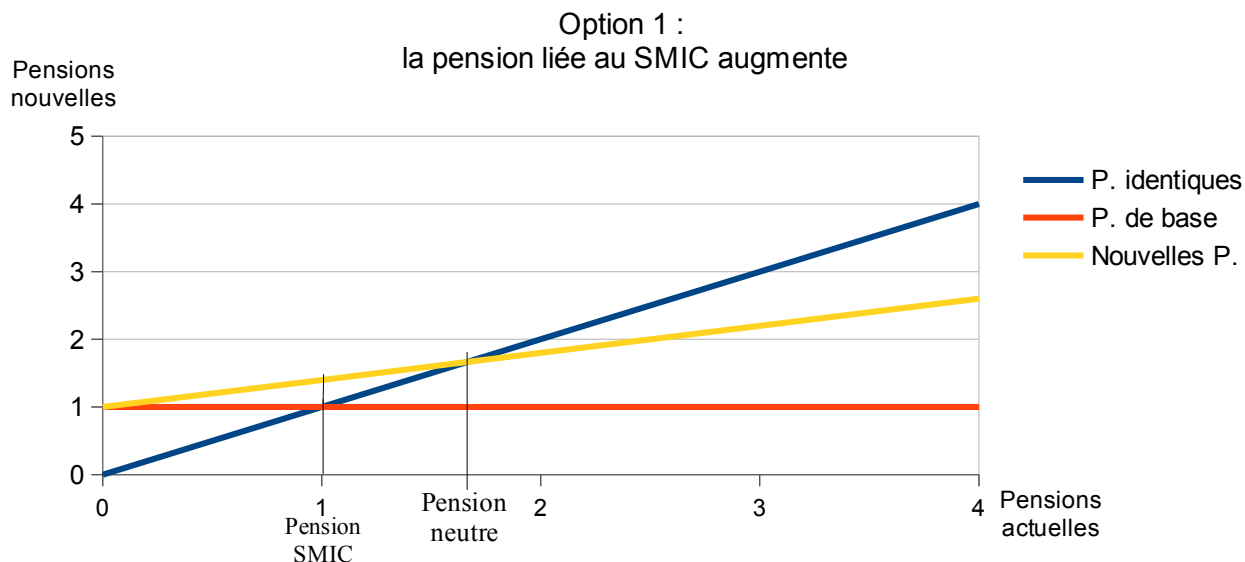


Diagramme 2

Au lieu de conserver les pensions à l'identique (ligne bleue), on va considérer les nouvelles pensions (ligne jaune) comme résultant de la somme d'une base (ligne rouge) et d'une partie proportionnelle aux pensions actuelles. L'ancienne pension liée au SMIC devient la base des nouvelles pensions.

La formule de correspondance est linéaire :

$$\mathbf{R}_n = \mathbf{k} \cdot \mathbf{R}_a + \mathbf{1} \quad \text{formule 2}$$

(on a noté les pensions par **R** comme **R**etraite plutôt que par **P** pour éviter la confusion avec les points)

Les pensions nouvelles \mathbf{R}_n et anciennes \mathbf{R}_a sont exprimées avec la pension liée au SMIC comme unité. Le facteur de proportionnalité \mathbf{k} ($0 < \mathbf{k} < 1$) n'est autre que le pourcentage d'augmentation accordée au SMIC.

On voit qu'au dessous d'une pension neutre les pensions auront augmenté alors qu'elles auront diminué au dessus.

b) Option 2 : la pension liée au SMIC reste inchangée

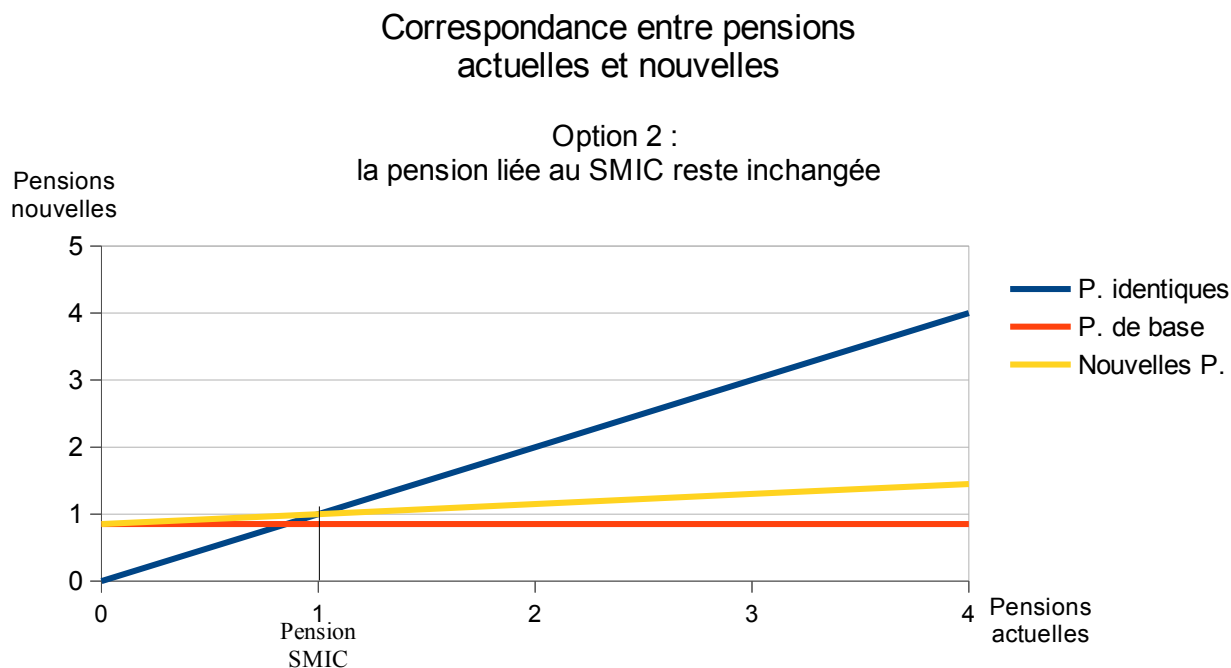


Diagramme 3

Ici, c'est la *pension liée au SMIC* qui joue le rôle de *pension neutre*. Pour provoquer l'effet de ciseau entre la droite bleue des *pensions identiques* et la droite jaune des *nouvelles pensions*, on prend cette fois une base inférieure à la pension liée au SMIC. Inférieure, mais pas trop, car cette base doit rester supérieure au minimum vieillesse.

La formule de correspondance est linéaire :

$$R_n = k.(R_a - 1) + 1 \quad \text{formule 3}$$

Les pensions nouvelles R_n , anciennes R_a et le minimum vieillesse M_v sont exprimés avec la pension liée au SMIC comme unité. Le facteur de proportionnalité k ($0 < k < 1 - M_v$) n'est autre que le pourcentage de diminution qui, appliqué au SMIC, donne la base.

L'effet paradoxal de cette option, c'est que les pensions commencent à diminuer dès celle liée au SMIC et à diminuer fortement ensuite. Finalement, pour ne pas trop pénaliser les pensions élevées :

il vaut mieux augmenter la pension liée au SMIC (option 1) !

Jusqu'ici, il n'a été question que de la méthode pour faire correspondre les nouvelles pensions aux pensions actuelles. Il importe maintenant de déterminer l'impact de cette méthode sur la masse des pensions versées lors de la mise en place du nouveau système à la place de celles qui l'auraient été avec le système actuel.

c) Ajustement des nouvelles pensions à l'enveloppe des cotisations

Le but de l'opération est bien en effet de faire tenir les nouvelles pensions dans l'enveloppe des cotisations perçues par la Caisse (après déduction de ses frais de fonctionnement). On va donc s'attacher à ce que deviennent, tranche par tranche, les versements de la Caisse. D'où le diagramme suivant :

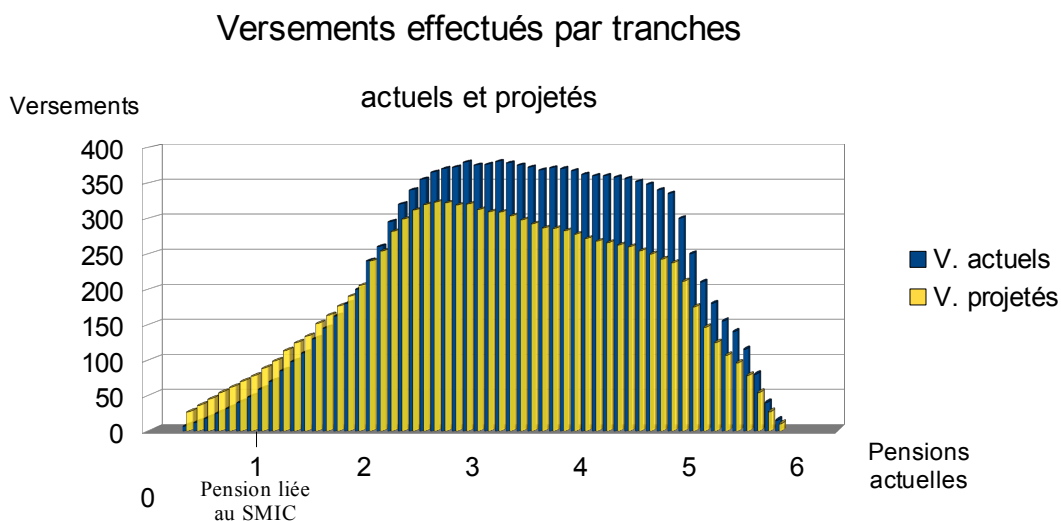


Diagramme 4

L'unité de l'axe des ordonnées, les versements, importe peu : il s'agit d'un cas imaginé à titre d'exemple. L'unité de l'axe des abscisses, les Pensions actuelles, est la *pension liée au SMIC*. Chaque unité est divisée en dixièmes. Pour chaque dixième on note, sous forme de colonne bleue, le total des versements actuellement effectués aux retraités concernés par cette tranche. La somme de ces colonnes bleues représente donc la totalité des versements actuellement effectués par la Caisse à tous les retraités.

Grâce au diagramme de correspondance entre pensions actuelles et pensions nouvelles (option 1, *diagramme 2*, *formule 2*), on va pouvoir faire correspondre à chaque colonne bleue de versements actuels une colonne jaune de versements projetés. La somme de ces colonnes jaunes représentera donc la somme projetée des versements effectués par la Caisse, celle que l'on veut précisément contenir dans l'enveloppe des cotisations.

La formule de calcul utilisée ici est :

$$V_p = ((k \cdot R_a + 1)/R_a) \cdot V_a \quad \text{formule 4}$$

où V_p = versement projeté, V_a = versement actuel, R_a = pension actuelle et k = le facteur de proportionnalité ($0 < k < 1$) provenant de la *formule 2*. L'unité des pensions étant toujours la pension actuelle liée au SMIC. Le facteur k qui a été utilisé pour ce diagramme est, comme pour le *diagramme 2*, égal à $\frac{1}{2}$, soit une augmentation de 50 % de la pension liée au SMIC. On voit que, **malgré cette augmentation généreuse de la pension liée au SMIC, l'économie sur les pensions élevées l'emporte largement !**

Pour ajuster les versements à l'enveloppe des cotisations, il suffira donc de jouer sur le facteur k (le pourcentage de l'augmentation de la pension liée au SMIC).

d) Assignation de points aux pensions ajustées

On notera que les nouvelles pensions, qui viennent d'être ajustées à l'enveloppe des cotisations, ne seront valables que lors de la mise en place du système. Il reste maintenant à leur faire correspondre des points de retraite qui resteront définitifs tandis que les pensions varieront chaque année avec la valeur du point.

Considérons d'abord la *formule 2* :

$$R_n = k \cdot R_a + 1$$

qui donne la correspondance entre pensions nouvelles et pensions actuelles. Le facteur de proportionnalité k a été lui déterminé par la contrainte de faire tenir les pensions nouvelles dans l'enveloppe des cotisations.

Puis considérons maintenant la *formule 1* donnant les *points mixtes* (proportionnels + constants) en fonction des salaires :

$$P_m/P_c = (P/P_c) \cdot S + 1 \quad \text{avec } 0 < P/P_c < 1$$

l'unité des salaires étant le SMIC.

où P représente les points proportionnels engrangés chaque mois par le SMIC.

Maintenant **fixons les points constants** puisqu'il faut bien un point de départ. Un multiple de 10 convient bien pour tenir compte des temps partiels comptés en dixièmes de temps complet (demi-journées). Comme $P < P_c$, pour se donner la possibilité d'exprimer P par un nombre entier, prenons

$$P_c = 100$$

Ainsi un salarié qui aura travaillé au SMIC pendant **44 ans** sans bonification de pénibilité aura accumulé $528 \cdot (P + 100)$ points de retraite. Mais reste toujours à déterminer P alors que nous n'avons pas de contrainte particulière sur P comme nous en avons sur k .

Hypothèse de travail

Alors pourquoi ne pas profiter de la similitude des formules 1 et 2 pour assimiler le facteur de proportionnalité P/P_c au facteur k . Ce qui revient à dire que le poids des *points proportionnels* du SMIC par rapport aux *points constants* sera égal au pourcentage d'augmentation accordé aux pensions liées au SMIC. Avec cette hypothèse, les points attribués à la nouvelle pension liée au SMIC seront : **$52\,800 \cdot (k + 1)$**

dont on connaît le montant R_{SMIC} correspondant, à partir des versements ajustés de la tranche du SMIC divisé par le nombre des pensions de cette tranche. D'où la valeur du point pour l'année de migration de l'ancien système au nouveau :

$$V_{pt} = R_{SMIC} / (52\,800 \cdot (k + 1)) \quad \text{formule 5}$$

Connaissant cette valeur du point, les versements V_i ajustés de chaque tranche ainsi que le nombre N_i de pensions dans chaque tranche on obtient le nombre de points P_i attribués aux pensions de chaque tranche :

$$P_i = (V_i / N_i) / V_{pt} \quad \text{formule 6}$$

e) Points accumulés chaque mois par les actifs

Quant à la *formule 1* qui donne les *points mixtes* en fonction des salaires exprimés en unité SMIC, elle devient :

$$P_m = 100.(k.S + 1) \quad \text{formule 1 bis}$$

Cette formule doit être complétée pour tenir compte du coefficient C_p de pénibilité et de la fraction de temps travaillée F_t (temps partiel éventuel) :

$$P_m = 100.C_p.(k.S + F_t) \quad \text{formule 7}$$

qui se décompose en *points proportionnels* :

$$P_p = 100.C_p.k.S \quad \text{formule 8}$$

et en *points constants* :

$$P_c = 100.C_p.F_t \quad \text{formule 9}$$

f) Calcul des annuités

La deuxième fonction des points constants est le calcul des annuités :

$$1 \text{ annuité} = 1200 \text{ points constants}$$

Et le nombre A d'annuités accumulées par le salarié :

$$A = \sum C_p.F_t / 12 \quad \text{formule 10}$$

On voit qu'il est possible de gagner en une année calendaire à temps plein plus de 1 annuité si on bénéficie d'un coefficient de pénibilité : $C_p > 1$

ou moins de 1 annuité en travaillant à temps partiel sans pénibilité : $F_t < 1$.

7. Problèmes divers

7.1. *Salariés multi-employeurs*

Par exemple les femmes de ménage qui font des heures chez l'un et chez l'autre. Il est évident qu'on ne peut leur appliquer la durée légale de la semaine de travail, actuellement 35 heures, pour leur compter un temps plein. Logiquement, les temps morts et les temps de transport d'un employeur à l'autre, la précarité de ces emplois, devraient être pris en compte. Mais tout ceci est ingérable. Il faut en venir à des forfaits d'heures tenant compte du nombre d'employeurs : par exemple 100 heures pour 2 employeurs puis 60 heures pour 3 employeurs et au delà.

7.2. *Les enfants et la retraite*

Dans les dispositions actuelles, des trimestres d'annuités sont accordés sous certaines conditions au parent qui reste au foyer pour veiller à l'éducation des enfants. Ce qui est tout à fait justifié car **l'éducation d'un enfant est un travail**, même s'il n'est pas rémunéré.

La preuve en est, si aucun des parents ne peut rester au foyer il faudra bien payer une nourrice ou une crèche pour effectuer le travail. Cette dépense pouvant réduire sérieusement le gain qu'apporterait un second salaire, sans compter la galère vécue pour trouver une crèche et se voir ensuite, au petit matin, avant d'aller au travail, refuser l'enfant parce qu'il a un peu de fièvre.

La Caisse y perd dans l'immédiat des cotisations mais à long terme elle peut y gagner quand même : les enfants, futurs cotisants, auront eu l'occasion de naître alors que, sans assurance sur l'avenir, les parents auraient pu renoncer à leur naissance.

Avec le nouveau système proposé, le principe reste le même avec un avantage pour le parent resté au foyer : ce ne seront plus des trimestres qui seront accordés mais des mois de *points constants*. Lesquels *points constants* non seulement sont la base du calcul des annuités mais ils sont aussi des points de retraite qui concourront au montant de la future pension. Ils constituent donc de fait une majoration de la future pension.

Ce qui amène à proposer que le nombre de mois de *points constants* accordé par enfant soit éventuellement revu à la hausse par rapport aux trimestre existants. Ce qui permettrait de supprimer de la majoration de pension de 10 % qui n'intervient, elle, qu'à partir du troisième enfant.

Par contre des libéralités accordées a posteriori n'ont aucune raison d'être, comme, par exemple, un droit d'anticiper son départ à la retraite en fonction du nombre d'enfants. Les *points constants* accordés interviennent déjà dans le calcul des annuités.

Il est vrai que ces points ne concernent le plus souvent que la mère. Ceux liés à la maternité, nécessairement, ceux liés à l'éducation le plus souvent. Mais ils ne sont pas un privilège. Alors, pourquoi accorder en plus un privilège au père ?

8. L'intégration des régimes spéciaux

8.1. *En finir avec les « niches » sociales*

Il est absolument anormal que des salariés en bonne santé puissent partir à la retraite à 55 ans voire même à 50 ans. On peut à la rigueur comprendre qu'on ne demande plus à un cheminot roulant de conduire des trains de grandes lignes au delà de 50 ans mais il peut assurément faire autre chose pendant quelques années encore ! Certes les cheminots ne relèvent pas du régime général, mais pourquoi cette exception qui coûte cher à la collectivité ? Car leur régime n'est pas équilibré et ne peut pas l'être.

La nuit du 4 août avait aboli les privilèges. Mais, au fil du temps, d'autres privilèges se sont mis en place, d'autres cocons se sont tissés ! La République n'a plus les moyens de les financer. Que tous les régimes spéciaux, SNCF, RATP, EDF, régime agricole, et il y en a sûrement d'autres, intègrent donc le régime général.

L'État devrait mettre le marché en main aux défenseurs de ces régimes spéciaux :

- soit les régimes spéciaux sont intégrés au régime général, aux conditions du régime général, en même temps que le régime général opère sa mutation et en ce cas leurs pensions en cours seront incluses dans les pensions du régime général pour leur ajustement au total des cotisations disponibles
- soit les régimes spéciaux sont maintenus mais alors ils devront assurer leur équilibre en autonome. L'État cessera tout soutien financier, direct ou indirect, à ces régimes, il n'y aura pas de transfusion de fonds d'une caisse à l'autre et – cerise sur le gâteau – lorsqu'il y aura intégration car il n'y aura pas d'autre solution, l'ajustement des pensions aux cotisations se fera avant l'intégration au régime général, c'est à dire avec une baisse beaucoup plus sensible.

8.2. *Le régime des fonctionnaires*

C'est un régime encore plus spécial que les autres en ce sens que l'État est à la fois l'employeur et ici le réformateur. Il n'est pas lui-même la Caisse de retraite mais c'est tout comme vu qu'il y a deux Caisses dédiées : la *Caisse des Pensions Civiles et Militaires* ou la *Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales*. Comme les autres régimes spéciaux c'est un régime de privilèges :

Vu leur taux encore nettement plus bas que pour le régime général, les cotisations ne payent les retraites qu'en modeste partie. De plus, les conditions de départ à la retraite sont nettement plus avantageuses qu'avec le régime général. **C'est donc l'État qui paye la différence.**

On peut évidemment trouver des justifications à ce traitement de faveur : salaires inférieurs à qualification égale dans le public que dans le privé, primes non prises en compte dans le dernier traitement servant au calcul de la pension. Mais ces justifications ne tiennent pas : les fonctionnaires ont aussi d'autres avantages sur le privé.

En partant du principe que ce n'est pas le rôle de l'État que de payer des retraites ni pour ses fonctionnaires ni pour soutenir des régimes spéciaux défaillants, l'État doit se comporter en employeur normal et payer sa part de cotisations comme tout employeur, y compris les assurances chômage. Les fonctionnaires seront traités comme des salariés normaux par la CNAV et les caisses complémentaires.

Cas des pensions militaires

Pour que les militaires puissent être traités comme des salariés normaux il faut leur affecter des catégories de pénibilité avec des coefficients en rapport avec leurs missions. Par exemple le coefficient de pénibilité des militaires engagés en opérations pourraient atteindre 3 ou 4 ce qui leur permettrait de cumuler rapidement les *annuités suffisantes* pour leur départ à la retraite.

9. Les retraites complémentaires

Historiquement les caisses de retraites complémentaires se sont développées au gré des conventions collectives, par branches d'activité ou par régions géographiques, pour compléter le régime général notoirement insuffisant ou même, pour certaines, avant l'existence du régime général.

Aujourd'hui ces caisses sont fédérées dans deux structures l'ARRCO pour tous les salariés du secteur privé (y compris les cadres) et l'AGIRC pour les cadres seulement. ARRCO et AGIRC sont gérées par les partenaires sociaux. Parallèlement, les salariés du secteur public non fonctionnaires relèvent d'une caisse dédiée l'IRCANTEC. Au nom de quoi, d'ailleurs, une caisse dédiée ?

De gros efforts d'intégration ont déjà été fournis, notamment au niveau informatique, de plus, cotiser à ces caisses est obligatoire pour tous les salariés. Mais alors, pourquoi des caisses complémentaires ? Quel est l'obstacle qui s'oppose à l'absorption de ces caisses par la CNAV, caisse du régime général ?

Si la CNAV passait aux points de retraite, comme proposé ici, les Caisses complémentaires devraient aussi renoncer aux pensions indexées pour passer aux pensions flottantes dépendantes de la rentrée des cotisations. L'harmonisation en serait grandement avancée et la question de l'absorption se poserait d'autant plus. Mais, chaque chose en son temps...

10. Le financement du grand âge

La perte d'autonomie due au grand âge est l'une des missions de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. Mais sur le site internet de la CNSA, même au chapitre *Budget*, aucune mention chiffrée des ressources de cette Caisse. La CNAV participe-t-elle à ces ressources ? Il semblerait logique qu'une *assurance vieillesse* assure les handicaps particuliers qui résultent du grand âge. Mais est-ce vraiment le cas ?

La réforme nécessaire des retraites pourrait être l'occasion de préciser l'implication de la CNAV dans la solidarité avec les retraités atteints par la perte d'autonomie du grand âge.

Un principe pourrait être retenu : à partir d'un certain degré de perte d'autonomie, et éventuellement par paliers, les différences de pensions entre retraités s'amenuisent pour finalement aboutir à une pension résiduelle unique, une fraction du SMIC par exemple. Avec la perte d'autonomie totale (Alzheimer avancé) il n'y aurait plus de pension du tout.

En contrepartie, le retraité en perte d'autonomie serait progressivement pris en charge par les structures ad hoc et la CNAV contribuerait à cette prise en charge en y consacrant les points de retraites récupérés sur les pensions réduites, majorés éventuellement pour tenir compte de l'importance du coût des prises en charge. Pour que cette contribution de la CNAV ne soit pas prohibitive on pourrait, selon le même principe, y ajouter une contribution des Caisses complémentaires.

Succession anticipée du retraité pris en charge

Le financement de cette prise en charge pourrait être complété par la liquidation anticipée de la succession du retraité pris en charge, succession à laquelle s'inviterait la CNAV ou la Caisse des Dépôts et Consignations en tant qu'**héritier réservataire supplémentaire**. De même, si le retraité était titulaire d'une Assurance Vie, la Caisse en question s'en partagerait le montant avec le bénéficiaire désigné.

Notons toutefois que, si le retraité en perte d'autonomie est pris en charge par sa famille, sa pension continue de lui être versée intégralement, quitte à ce qu'elle soit gérée par une curatelle. La Caisse n'a plus lieu alors de s'inviter à une succession anticipée ou au partage de l'assurance vie.

11. Délai de mise en vigueur de la réforme

La réforme va avoir des conséquences tant au niveau des données et traitements gérés par l'employeur qu'au niveau des données et traitements informatiques de la Caisse. La prise en compte de ces conséquences ne sera pas instantanée après l'adoption de la réforme. Il faut donc prévoir un délai pour sa mise en vigueur.

11.1. Modifications à effectuer par l'employeur

Très peu de chose en fait :

- modifier les fiches de paie et les bordereaux de versement des cotisations (ou les fichiers qui en tiennent lieu) pour faire apparaître la catégorie de pénibilité du salarié.
- préalablement procéder à la ventilation du personnel en catégories de pénibilité et créer pour cela une nouvelle donnée dans le fichier du personnel.

Ces modifications peuvent être relativement rapides si l'employeur utilise un logiciel de paie paramétrable. Elles peuvent prendre du temps s'il faut intervenir dans le logiciel lui-même et convertir la base de données. Il faudra aussi modifier les imprimés à moins que le logiciel ne réalise lui-même la totalité de l'impression.

11.2. Modifications à effectuer par la Caisse

a) Intégration des retraités

Il y a tout d'abord toute la cuisine destinée à ajuster les pensions existantes au total disponible des cotisations. Cette opération peut demander plusieurs itérations avant de déterminer un facteur **k** satisfaisant.

Il faut ensuite calculer la première valeur du point et transformer les pensions ajustées en points de retraite.

b) Intégration des actifs

Il va falloir revoir tout l'historique de carrière pour y introduire les catégories de pénibilité variables dans le temps. Si la Caisse possède déjà l'historique des emplois il sera en général possible de faire correspondre des catégories à ces emplois. Dans certains cas il sera sans doute nécessaire de consulter les anciens employeurs ou les salariés eux-mêmes pour être plus précis sur certaines périodes.

L'historique des temps partiels est en principe déjà connu. Donc le calcul des annuités :

$$A = \sum C_p \cdot F_t / 12 \quad (\text{formule 10})$$

est maintenant possible.

Il faut enfin convertir l'historique des salaires en historique des points de retraites *mixtes* :

$$P_m = 100 \cdot C_p \cdot (k \cdot S + F_t) \quad (\text{formule 7})$$

Cet historique des salaires devrait être disponible puisque la Caisse est déjà capable d'évaluer les 25 meilleures années.

11.3. Nécessité d'une expertise

Les aspects évoqués ci-dessus constituent une première approche des problèmes. Mais pour évaluer des délais fiables il serait prudent de faire appel à une société experte en conduite de projets informatiques qui procéderait à partir d'un état des lieux tant chez les employeurs qu'à la CNAV. Et ce, le plus tôt possible, sans attendre la conclusion de la réforme.

D'autant que cette société informatique pourrait conduire des simulations utiles aux prises de décision.