



FÉV.  
2020

# RÉFORME DES RETRAITES.

## un projet de société impliquant des concessions

La réforme des retraites vise à mettre en place un régime de retraite universel en points commun à tous les travailleurs français et dont l'équilibre financier serait assuré. La réforme aura pour but de simplifier le système de cotisation actuel et remettra en cause les différentes règles de pilotage et les avantages des cotisants des 42 régimes de retraite existants. Suite aux échanges avec les partenaires sociaux, de nombreux points de blocage ont été soulevés, amenant certains corps de métiers à manifester plusieurs semaines leur mécontentement face à ces évolutions et poussant le gouvernement à amender ses orientations.

Après deux années de concertation, la réforme des retraites censée entrer en vigueur dès 2022 pour la génération 2004 et à partir de 2025 pour la génération de 1975 (et non plus uniquement pour les nouveaux entrants à partir de 2025), a été présentée au Conseil des ministres le 24 janvier dernier avant d'être examinée à partir du 2 février en commission spéciale à l'Assemblée nationale où les discussions en séance publique ont débuté le 17 février. L'examen de cette réforme a été réalisé dans le cadre d'une procédure accélérée en deux semaines afin de permettre une adoption en première lecture début mars et un vote du parlement d'ici la fin de la session parlementaire de l'été 2020.

- Un calendrier très serré, initialement rejeté par le Sénat et qui devrait être suivi par la publication de 29 ordonnances et dates clés.

**30 avril 2020** : une "conférence des financeurs" réunissant syndicats, patronat, employeurs publics et représentants de l'Etat proposera au gouvernement des solutions pour "atteindre l'équilibre financier de l'ensemble des régimes de retraite de base en 2027.

**Janvier 2021** : création d'un comité d'expertise indépendant des retraites qui sera en charge de mettre à jour annuellement les projections financières du système de retraite universel.

**1<sup>er</sup> décembre 2020** : création de la CNRU (Caisse nationale de retraite universelle) gérée par les mêmes organisations que celles désignées pour la "conférence des financeurs".

**Janvier 2021** : création d'un comité d'expertise indépendant des retraites qui sera en charge de mettre à jour annuellement les projections financières du système de retraite universel.

**12 mois après publication de la loi** : publication d'une vingtaine d'ordonnances notamment sur la "convergence" des taux et assiettes de cotisation en 15 ou 20 ans (salariés du privé, fonctionnaires, régimes spéciaux, indépendants, libéraux, agriculteurs) et sur les "transitions en matière d'âge" de départ pour les fonctionnaires des "catégories actives" et les salariés des régimes spéciaux.

**18 mois après publication de la loi** : publication d'ordonnances relatives à la mise à jour des codes législatifs et à l'application de la réforme en Outre-mer.

Publication réalisée par l'Expertise Center Épargne/Retraite

R&D

L'EXPERTISE CENTER ÉPARGNE-RETRAITE

L'Expertise Center Épargne-Retraite permet aux consultants d'Optimind de développer leurs expertises sur les périmètres Épargne et Retraite, individuelle et collective. L'EC couvre la veille technique et réglementaire, le suivi des impacts induits en actuariat produit, l'innovation et

développe les compétences en modélisation actuarielle et financière et en ALM. Au travers des études et benchmarks réalisés, l'EC contribue au développement des compétences techniques des consultants et à la qualité des missions réalisées chez nos clients.

2

Quid des objectifs d'universalité, d'équité et de solidarité qui guidaient le projet initial ?

2

Autres éléments clés des discussions

3

Emploi des seniors en entreprise

## Quid des objectifs d'universalité, d'équité et de solidarité qui guidaient le projet initial ?.

Suite au rapport de Jean-Paul Delevoye rendu en juillet dernier, de nombreuses préconisations ont évolué après consultation des partenaires sociaux.

### « 1€ cotisé donnera les mêmes droits pour tous »

Chaque euro cotisé donnera le même nombre de points quel que soit le statut professionnel de celui qui cotise.

Les pensions continueraient d'être indexées sur l'inflation et seraient calculées au moment du départ à la retraite à partir :

- du nombre de points cumulés tout au long de la carrière et non plus de la durée de cotisation en trimestres et du salaire de référence ;
- et de la valeur du point qui serait déterminée chaque année par le conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle et fixée par défaut en fonction de l'évolution annuelle du revenu moyen par tête constatée par l'INSEE.

La pension minimum pour une carrière complète attendrait 85 % du SMIC à partir de 2025.

### Un taux de cotisation unique de 28,12 %

Le taux de cotisation est fixé pour tous à 28,12 % (financé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié), réparti ainsi :

- 25,31 % appliqué au salaire plafonné à 3 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) ;
- auquel s'ajoute un taux de 2,81 % permettant de financer le régime mais ne créant pas de nouveaux droits, qui s'appliquerait à la totalité du salaire.

Les hauts revenus qui jusqu'alors cotisaient jusqu'à 8 PASS verraient ainsi diminuer leurs cotisations et mécaniquement leur niveau de pension. Les périodes de congé maternité, paternité, de congé maladie ou d'invalidité permettraient aussi de cumuler des points qui seraient financés par l'impôt via un Fonds de solidarité vieillesse universel.

### Le système de majoration pour enfants

L'actuelle majoration de rente de 10 % à partir du 3<sup>e</sup> enfant serait remplacée par une majoration de points de 5 % par enfant (avec un supplément de 1 % pour chaque parent au 3<sup>e</sup> enfant) attribuée par défaut à la mère mais partageable entre les parents. Une mesure largement bénéfique pour les familles peu nombreuses et les femmes étant donné que leur pension moyenne est inférieure à celle des hommes.

### Le système de réversion

Au sein du système universel, la réversion serait de 70 % de la somme des pensions des deux conjoints (sous réserve de non mariage) contre actuellement un pourcentage fixe de la pension du défunt versé au conjoint survivant. Il s'agit là d'un mécanisme assez défavorable pour les conjoints survivants ayant une pension plus élevée que le conjoint défunt.



## Autres éléments clés des discussions.

De nombreux éléments clés sont au cœur des débats notamment la pénibilité, le minimum de pension, les fins de carrière, l'emploi des seniors, l'âge pivot...

Autre élément crucial, la constitution du fonds de réserve universel qui serait alimenté par la partie des réserves des régimes existants nécessaires à la couverture des engagements transférés.

Face au mécontentement des syndicats et afin d'apaiser les tensions sur ces différents points, une conférence de financement proposée par la CFDT a été lancée le 30 janvier dernier, au cours de laquelle de nombreuses solutions sont étudiées pour un retour à l'équilibre du régime en 2027 (durée de cotisation, conditions du taux plein, baisse des pensions,

hausse des cotisations, recul de l'âge de départ, âge pivot à 64 ans proposé par le gouvernement mais récusé par les syndicats, recettes de l'Assurance vieillesse...

Le régime universel tend à uniformiser la situation de l'ensemble des assurés, mais la performance des indicateurs du COR est décroissante avec la rémunération pour les individus dont les revenus dépassent 3 PASS.

En effet, au-delà de ce plafond, les cotisations ne permettent plus d'acquérir de points.

Mais, quel que soit les catégories professionnelles, la mise en place du régime universel se traduit pour l'ensemble des salariés par une baisse générale des performances.

Celle-ci est d'autant plus marquée pour les hauts salaires, puisque le plafond d'acquisition des droits est réduit en passant de 8 PASS dans le système actuel à 3 PASS dans le régime universel. La projection des flux financiers du système actuel et du futur régime universel permet de constater :

- l'amélioration du ratio cotisants/retraités obtenue par les gains d'espérance de vie et le recul progressif de l'âge d'obtention du taux plein ;
- l'augmentation des cotisations par l'impact du taux de cotisations à 28,12 % ;
- la baisse des prestations liées à un rendement plus faible.

Ainsi l'instauration du système universel est favorable à l'équilibre financier du système de retraite par répartition et donc à sa pérennisation. Compte tenu des contraintes fortes sur les prélèvements obligatoires et la part du système de retraites obligatoires dans le PIB, déjà très élevée en comparaisons internationales, il est difficile de modifier les paramètres tels qu'ils ont été définis sans remettre en cause l'objectif d'équilibre financier visé par la réforme. Dans ce contexte, il n'existe pas de configuration qui soit à la fois plus favorable pour les assurés (en tant qu'actifs puis retraités) tout en assurant la pérennité du régime. L'amélioration des paramètres en faveur des assurés

induit des déséquilibres financiers, et inversement, la recherche de l'équilibre financier impacte défavorablement les assurés. La mise en place du régime universel maintient par ailleurs intégralement la place de la répartition, quasi exclusive en France. Les hauts salaires dont le niveau de pension diminue pourraient être incités à se tourner partiellement vers la capitalisation, tandis que fonctionnaires (avec les primes) et indépendants seraient plus couverts qu'aujourd'hui par la répartition. De plus, l'étude d'impact du projet de loi publiée le 24 janvier dernier, sujette à critiques, observe la persistance d'un déficit du régime universel à 0,3 % du PIB en 2040 avant un rééquilibrage en 2050, et ce malgré un âge d'équilibre de 65 ans qui fait débat quant à l'emploi des séniors.



## Emploi des seniors en entreprise.

Notre système de retraite par répartition repose sur un principe de solidarité entre les générations. La contribution des actifs doit être suffisante pour financer les pensions des retraités actuels et leur garantir un niveau de vie satisfaisant. Cet équilibre est fragile en raison des évolutions démographiques (vieillesse de la population) et des aléas économiques (marché de l'emploi) de notre société.

La réforme des retraites engagée depuis plusieurs mois s'appuie sur l'étude d'impacts de l'ensemble des paramètres relatifs aux taux de cotisations, à la durée de cotisation et aux montants des pensions. Parmi ces paramètres figurent les mesures d'âge (le report de l'âge moyen effectif de départ à la retraite, le système de décote/surcote...) incitant les français à travailler plus longtemps et qui remettent au cœur des débats entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics la question de la gestion des seniors dans l'entreprise. Le terme senior n'a pas de définition juridique mais renvoie sur le marché du travail à la notion de salariés de plus de 50/55 ans.

L'interdiction de mise à la retraite obligatoire par l'employeur, l'obligation pour les entreprises employant plus de 50 salariés de conclure des accords ou plan pour favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors ont participé ces dernières années à la progression de leur taux d'emploi (52,1 % pour les 55-64 ans et 31 % pour les 60-64 ans). Néanmoins, ces résultats sont encore loin de la moyenne européenne, où il est vrai que l'âge légal de la retraite est généralement plus élevé.



Ainsi, en parallèle de la réforme des retraites, les pouvoirs publics ont conduit une concertation expresse des représentants patronaux et syndicaux autour de la question suivante :

**quelles évolutions envisager concernant l'emploi des seniors et le positionnement des entreprises vis-à-vis de la retraite de leurs salariés ?**

Le rapport Bellon-Mériaux-Soussan, remis au gouvernement le 14 janvier dernier, parle de « transformation culturelle » pour rompre avec la « préférence collective » des employeurs et des salariés pour les départs anticipés et prôner le maintien possible des seniors dans l'emploi en bonne santé. Pour « tordre le coup » à l'idée de déclin professionnel inévitable, la prévention doit être au cœur des stratégies.

En la matière, les « bonnes pratiques » des entreprises sont déjà nombreuses. La mise en place de dispositifs de protection sociale (Santé/Prévoyance) adaptés aux besoins des salariés participent au maintien en bonne santé des seniors dans l'emploi dont la consommation de soins augmente avec l'âge (DREES 2019) et dont les dépenses sont de plus en plus onéreuses. Avec la réforme 100% Santé, les complémentaires proposent aujourd'hui la prise en charge intégrale d'un certain nombre d'actes et réduisent ainsi le renoncement aux soins dentaires, optiques et audio prothétiques.

Au-delà des garanties, les acteurs du marché des assurances collectives annexent au contrat des programmes de prévention et services d'assistance de plus en plus étendue.

Sur le champ du droit du travail, les mesures favorisant des transitions plus progressives entre pleine activité et pleine retraite existent déjà (temps partiel rémunéré à 100 %, cessation anticipée d'activité rémunérée, majoration d'indemnité ou de congés de départ à la retraite, liquidation du CET, tutorat, bénévolat...). Néanmoins, dans un esprit d'équité, de solidarité, l'enjeu est de rendre ces mesures accessibles

à toutes les catégories de salariés quels que soient les profils de carrière, l'exposition aux risques et la pénibilité du travail.

Il faudrait donc encourager la négociation collective et prévoir dans les nouveaux accords (de branche ou d'entreprise) relatifs à la GPEC, la pénibilité ou la transition emploi-retraite d'intégrer obligatoirement un volet à part entière sur l'organisation et la gestion des seniors dans l'entreprise.

La mise en œuvre de cette gestion spécifique des seniors représente un coût de trésorerie et un engagement financier important pour l'employeur.

Entre responsabilité sociale et performance RH, la balance se fera à la faveur de l'emploi des seniors à condition d'être soutenu par des mesures incitatives des pouvoirs publics. L'enjeu est bien que la hausse du taux d'emploi des seniors se poursuive comme cela est observé depuis les premières grandes réformes de notre système de retraite.



Optimind, acteur indépendant leader du conseil en gestion des risques, réalise 35 millions d'euros de chiffre d'affaires et réunit plus de 250 collaborateurs autour de cinq practices : Actuarial & Financial Services, Corporate Risk Services, Risk Management, Business Transformation, Business Process Outsourcing.

Optimind accompagne les organismes assureurs, banques et grandes entreprises autour de la définition de la stratégie, de la gestion des risques et de la transformation. Les services proposés couvrent chaque maillon de la chaîne de valeur des clients d'Optimind : Strategy, Finance, Risk, Compliance, Market, Human Resources, Digital Transformation, Data, BPO.

[optimind.com](http://optimind.com)

## Contacts.

### Practice Actuarial & Financial Services

- Gildas Robert - senior partner - [gildas.robert@optimind.com](mailto:gildas.robert@optimind.com)
- Julien Chartier - partner - [julien.chartier@optimind.com](mailto:julien.chartier@optimind.com)
- Valérie Deppe - partner - [valerie.deppe@optimind.com](mailto:valerie.deppe@optimind.com)
- Marie-Catherine Sarraudy - partner - [marie-catherine.sarraudy@optimind.com](mailto:marie-catherine.sarraudy@optimind.com)

### Practice Corporate Risk Services

- Fabien Graeff - partner - [fabien.graeff@optimind.com](mailto:fabien.graeff@optimind.com)

### Presse

- Marine de Pallières - Communication & Public Relations Manager - [marine.depallieres@optimind.com](mailto:marine.depallieres@optimind.com)

