



## Un système de retraite « universel » par points serait-il plus équitable ?

Éléments d'évaluation de quelques enjeux de la réforme des retraites Macron/Delevoye.

Arnaud Lechevalier

(Université Paris 1, Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique, UMR  
CNAM-CNRS 3320)

Version augmentée de l'article à paraître dans *Sociologies pratiques*

(Presses de Sciences Po), 2020/2, n°41, décembre 2020.

### Résumé :

Alors que le projet de loi « instituant un régime universel de retraites » par points est appelé à faire son retour à l'agenda politique, cette contribution s'attache à en analyser les principaux enjeux à partir de l'argumentation mise en avant par ses partisans. On souligne d'abord les insuffisances de l'approche de l'équité sous-jacente à la réforme, qui en constitue pourtant la principale justification. L'idée selon laquelle le renforcement de la contributivité associée au régime par points serait susceptible d'améliorer les performances redistributives du système de retraite français est ensuite discutée. Au regard de l'importance des transformations de l'emploi et des carrières salariales, d'abord féminines, à l'œuvre depuis plusieurs décennies, on examine à cet égard, dans un troisième temps, le cas des carrières accidentées et incomplètes. Les vertus attribuées au régime par points en matière de « libre choix » de l'âge de départ à la retraite, notamment pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes, sont situées, dans un quatrième temps, au regard des principaux déterminants des cessations d'activité, *a fortiori* compte tenu de l'introduction d'un âge « d'équilibre ». Les effets du nouveau plafond de cotisation et surtout, ceux, centraux, des modes de revalorisation à long terme sont enfin analysés, avant que les conditions de « soutenabilité financière » à long terme du régime unique par points ne soient rappelées.

« Le financement du système de retraites revient sur le devant de la scène », titrait un article du *Monde* en date du 10 septembre 2020. La crise de la Covid-19 avait suspendu un temps la « mère de toutes les batailles » que représentait pour le quinquennat d'Emmanuel Macron l'introduction d'un « régime de retraite universel par points ». Précédée d'une phase de concertation formelle dans le cadre de la Commission présidée par J. P. Delevoye (2019) et d'une intense bataille médiatique au moment de la présentation du projet de loi (Friot et Perrenot, 2019), la réforme des retraites est appelée à être remise à l'agenda gouvernemental dans un contexte où la chute de l'activité, inédite par son ampleur, va peser lourdement sur l'équilibre financier des régimes publics de retraite dans les années à venir. Pourtant, l'intention initiale de la réforme n'était officiellement pas d'abord celle-là. En effet, à l'automne 2019, les régimes publics de retraite étaient en passe de revenir à l'équilibre et les projections de la Commission européenne faisaient état – dans le cadre du scénario central – d'une *stabilisation* de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB à l'horizon 2040 et d'une baisse au-delà. La démarche politique était certes bien à situer dans le contexte de l'UE et dans la volonté de démontrer la capacité du Président de la République à « réformer » – puisque le lexique de la réforme est devenu celui du néolibéralisme. Mais le registre argumentatif n'était plus principalement, comme par le passé (Lechevalier, à paraître), celui des « effets pervers » des régimes publics financés par répartition sur l'épargne et la croissance appelant des « réformes structurelles », celui du « vieillissement démographique », de la « compétitivité » des entreprises ou encore celui de la « justice intergénérationnelle », mais relevait cette fois principalement de l'équité *intragénérationnelle* avec la mise en place d'un régime « universel » (unique) et d'un système de retraite par points se substituant aux régimes actuels par annuités à « prestations définies ». S'il ne faut pas, à notre sens, durcir à l'excès les différences entre le projet initial et le projet de loi finalement déposé, qui en aurait dévoyé l'esprit en conférant la priorité à la seule logique comptable (Guillemard, 2020), ce sont les principes fondamentaux de la réforme qui feront ici l'objet d'une analyse critique à partir des principaux arguments mis en avant pour la légitimer.

« Le nouveau système, sur le modèle de la réforme mise en place en Suède entre 1994 et 2008, a l'avantage de mieux prendre en compte les carrières longues, de s'adapter à l'augmentation de l'espérance de vie, de permettre des retraites progressives et d'offrir des

garanties solides à long terme sur la viabilité du système de retraite – et ce pour l’ensemble des générations y compris les plus jeunes. Contrairement à une idée reçue, les comptes individuels sont globalement plus favorables aux carrières salariales modestes et aux petites retraites », tels étaient en résumé les principaux arguments mis en avant en 2008 par A. Bozio et T. Piketty (2008), dans une publication de l’ENS préconisant « un système de comptes individuels de cotisations ». <sup>1</sup> Si, contrairement à ces préconisations, la réforme Delevoye/Macron n’a pas retenue l’approche en termes de comptes notionnels (voir annexe pour les notions), en revanche les principaux arguments en faveur de l’introduction d’un régime « universel » par points, dont la logique s’en distingue peu, la sous-tendent.

On commencera d’abord par examiner la conception de l’équité justifiant la mise en place d’un régime unique pour en expliquer les carences. Dans un deuxième temps, on s’intéressera d’une autre manière aux enjeux redistributifs en discutant, dans le contexte institutionnel du système de retraite en France, l’idée, mise en avant pour défendre la réforme, selon laquelle un système par points serait plus avantageux pour les carrières salariales les moins dynamiques. Au regard de l’importance des transformations de l’emploi et des carrières salariales, d’abord féminines, à l’œuvre depuis plusieurs décennies, on se concentrera, dans un troisième temps, sur le cas des carrières accidentées et incomplètes. Dans un quatrième temps, seront mises en évidence les limites de l’argumentation selon laquelle un régime par points favoriserait *ipso facto* le libre choix en matière de date de liquidation des droits à la retraite, en faveur notamment de ceux qui ont commencé à travailler jeunes. Dans un cinquième temps, on s’intéressera à deux enjeux majeurs pour la dynamique de long terme du système par répartition : le plafond de cotisation et le mode de revalorisation des droits acquis au cours de la carrière et des retraites elles-mêmes. On conclura sur les conditions de soutenabilité financière à long terme du régime unique par points. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> T. Piketty (2019), dans une chronique pour *Le Monde*, semble avoir pris certaines distances avec ce travail. A. Bozio fut associé à l’équipe programmatique qui a élaboré les propositions en la matière du candidat Macron à l’élection présidentielle de 2017, même s’il se démarquera finalement du projet de loi tout en réaffirmant le caractère « juste socialement et économiquement efficace » de la réforme (Aghion et *al.*, 2019).

<sup>2</sup> Pour les lectrices et lecteurs peu familiarisés avec ces enjeux, une présentation des principales notions et termes techniques figure en annexe.

## *Gestion des droits à la retraite : un régime unique par points plus équitable ?*

Il faut d'emblée noter que le choix en faveur d'un système de retraite financé en répartition est clairement affiché dans le rapport Delevoye. Le débat sur la réforme des systèmes de retraites a en effet longtemps été dominé par les controverses sur le financement des retraites et les vertus et faiblesses prêtées respectivement au financement par capitalisation ou par répartition (voir annexe), non seulement en termes de couple rendement-volatilité du placement mais surtout en termes de capacité à faire face au vieillissement démographique ou encore en termes d'impact micro- ou macroéconomique (Barr, 2000). Dans les travaux qui ont inspiré la réforme (Bozio et Piketty, 2008), c'est l'avantage associé aux faibles risques de rendement qu'apporte le système par répartition, où le rendement dépend de la croissance de la masse salariale (par opposition au système par capitalisation où le rendement du capital est soumis à la volatilité des marchés financiers), qui est mis en avant. Pourtant, on le verra plus bas, le projet de loi conduit en réalité à fragiliser le financement du régime par répartition.

Sur cette base, l'argument majeur mis en avant en faveur d'un régime universel de retraite est de mettre un terme à la diversité des règles entre les 42 régimes.<sup>3</sup> Il s'agit en réalité plus de la question de *l'unicité des règles* que celle de l'universalité de la couverture, qui est déjà acquise. Elle recouvre deux questions principales : d'une part, des règles plus avantageuses de liquidation dans certains régimes spéciaux<sup>4</sup> et, d'autre part, celle des polypensionnés (le fait de percevoir une pension de droit direct de plusieurs régimes de base). Cela concerne environ 40 % des hommes et 30 % des femmes (Aubert, 2012a) ; une proportion au demeurant appelée à baisser, du fait, d'une part, de la liquidation unique des régimes alignés (LURA), mise en place pour les liquidations à partir du 1er juillet 2017 pour les salariés du secteur privé, les salariés agricoles et les travailleurs indépendants et, d'autre part, de l'allongement de la durée de cotisation requise (Tréguier, 2016). Cette diversité des règles a des raisons historiques. Si la loi du 22 mai 1946 se proposa d'étendre le bénéfice de la Sécurité Sociale à l'ensemble de la population, cette ambition s'avéra vite déçue : en 1948, refusant de s'aligner sur le régime des salariés en mettant en avant leurs spécificités, les professions indépendantes (professions

---

<sup>3</sup> Parmi les 17,2 millions de retraités, 80 %, émargent au régime général du secteur privé, 13% au régime de la fonction publique et 6% auprès d'autres régimes (dont les régimes dits « spéciaux » proprement dits).

<sup>4</sup> Les régimes spéciaux hors fonctions publiques versaient 15,5 Mrds de prestations sur un ensemble de 321 milliards en 2018 (source : Jaune Pensions, 2019), soit moins de 5% du total.

libérales, artisans, commerçants et industriels) se dotèrent de leurs propres régimes de retraites. De même, les régimes spéciaux des fonctionnaires, des agriculteurs ou ceux des grandes entreprises nationales (SNCF, EDF-GDF, etc.) perdurèrent, notamment en raison de règles plus favorables. A ce morcellement horizontal des régimes en fonction des statuts professionnels s'ajouta l'autre spécificité du système français de retraite, sur le plan vertical, liée au fait que le régime des salariés ne prévoyait des retraites qu'à proportion d'un salaire cotisé, dit plafond, relativement bas dans la hiérarchie salariale et avec un taux de remplacement limité à 40% jusqu'en 1972. Dans ce contexte, des régimes complémentaires de retraites furent mis en place d'abord en 1947 par conventions collectives portant création d'une Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres (AGIRC) puis, en 1961, pour les non-cadres avec l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), toutes deux gérées paritaires et fonctionnant par points.<sup>5</sup> Le caractère original à deux étages du système français fut acté par une loi de 1972 qui les rendit obligatoires pour les salariés du secteur privé. Après la mise en place d'une compensation financière entre l'AGIRC et l'ARRCO à partir de 1996, les deux régimes finirent par fusionner à la suite d'un accord en 2017.

Quel est le problème posé par cette diversité des régimes de base ? L'argument le plus souvent mis en avant est que « les mesures catégorielles compensatoires » introduites au fil du temps dans les différents régimes (notamment « spéciaux ») conduiraient à une rupture de l'équité horizontale, défini par le principe : « à cotisations égales, retraite égale ». Cela minerait « le consensus démocratique autour de la retraite » (Bozio et Piketty, 2008) en entretenant le sentiment d'injustice entre salariés. « De plus, elles [les différences de règles] rendent le calcul de la retraite de plus en plus complexe à mesure que les parcours professionnels se diversifient et que le nombre de personnes relevant de plusieurs régimes s'accroît. Enfin, elles peuvent freiner les mobilités professionnelles » (Delevoye, 2019, p.6).<sup>6</sup>

Il est en effet de bonnes raisons, en termes de *justice*, qui plaident en faveur d'une harmonisation de certaines règles : la simplification et la transparence de la gestion, les injustices entre régimes sur certaines règles (pensions de réversion, prise en compte du temps partiel ou encore des droits liés aux enfants par exemple), mais aussi parce que cela

---

<sup>5</sup> Voir annexe.

<sup>6</sup> Ce dernier argument est en réalité avancé avec « beaucoup d'aplomb » : il n'y a pas de preuve de problème de mobilité professionnelle au sein du salariat en raison des régimes de retraite en France (IPS, 2019, p.14).

apporterait une solution au problème des polypensionnés, dont certains d'entre eux se trouvent, à carrières similaires, désavantagés par le cumul des règles<sup>7</sup> par rapport au monopensionnés.<sup>8</sup> Elle a cependant déjà été progressivement mise en œuvre dans le cadre du système actuel (réforme Fillon de 2003 et réformes des régimes spéciaux de 2008) pour certains paramètres clés (durée requise pour le taux plein, âge d'annulation de la décote, barème de décote/surcote) et mériterait d'être étendue dans ce cadre.

Tel n'est pas l'avis des partisans de la réforme visant à introduire un régime « universel » par points comprenant non seulement l'ensemble des régimes de base (comme le projet avorté en Belgique) – y compris les non-salariés – mais également les régimes complémentaires des salariés ; un projet à ce jour sans équivalent et qui poserait tout un ensemble de problèmes, notamment liés à la disparition des régimes complémentaires. Seul un régime unique garantirait – c'est là l'argument majeur mobilisé – le principe selon lequel « un euro cotisé ouvre les mêmes droits à la retraite », car « la diversité croissante des parcours professionnels ne doit pas créer de différences dans les droits à retraite », peut-on lire dans la synthèse du rapport Delevoye. Car telle est la conception de « d'équité » apparemment mobilisée<sup>9</sup> : elle consisterait en un traitement identique des personnes. « Des droits identiques, à carrières identiques, en résulteraient, ce qui se traduira en pratique par la fin des régimes spéciaux » (Rapport Delevoye, p.6). Voilà qui mérite une brève discussion car il s'agit là d'un contresens sur la signification de la notion même d'équité et sur son articulation avec celle de justice, que l'on qualifie de manière quasiment tautologique de « sociale ».

On le sait depuis *L'éthique à Nicomaque* d'Aristote, « être juste c'est traiter de façon égale » au regard de la loi commune. On peut affiner cette définition en disant « qu'*être juste* c'est *traiter de manière identique* les êtres appartenant à une même catégorie essentielle » (Perelman, 1963), selon la formule générique « à chacun selon... ». Il y a donc deux éléments

---

<sup>7</sup> Dans la mesure où le salaire de référence est proratisé selon le nombre d'années passées dans chacun des régimes et que le taux de proratisation dépend également de cette durée, deux individus à carrière salariale strictement identique, à l'exception de leurs régimes d'affiliation, peuvent avoir des pensions différentes. En revanche, la poly-affiliation permet *a contrario* à certains assurés d'avoir une proratisation supérieure à 1 de la durée validée au cours de la carrière.

<sup>8</sup> En réalité, l'introduction d'un régime (par annuité) unique aurait des effets redistributifs défavorables pour une majorité de polypensionnés et plus généralement mal maîtrisés (Duc, 2012).

<sup>9</sup> La notion revient à quatre reprises sur la seule première page de la « synthèse » ouvrant le rapport Delevoye : « afin de répondre à l'exigence d'équité exprimée par nos concitoyens » ; « les différences de règles nourrissent un fort sentiment d'iniquité chez les Français » ; « Une équité sera recherchée avec les salariés tout en préservant l'équilibre économique de leur activité » ; « L'équité est enfin naturellement nécessaire pour l'accès aux dispositifs de solidarité, qui aujourd'hui ne sont pas harmonisés entre régimes, ce qui n'est plus justifiable ».

formels : un opérateur de mise en équivalence, qui permet d'établir la commune humanité des êtres (ce en quoi ils sont identiques), le « à chacun » du principe de distribution, mais aussi un point de vue d'après lequel on juge des différences. Toute la difficulté naît cependant du fait que notre sentiment du juste tient compte, simultanément, de plusieurs caractéristiques essentielles (de différences légitimes<sup>10</sup>) au regard desquels l'égalité entre les hommes peut et doit être pensée. Ainsi si l'impératif de la justice formelle peut être satisfait par un principe de distribution comme celui énonçant « à chacun un droit identique à la retraite selon le nombre d'euros cotisés », ce principe nous paraît injustes au regard d'autres principes de justice, issues de catégories essentielles concurrentes, telle que : « à chacun selon la pénibilité de sa carrière salariale » ou encore « à chacun le droit d'éviter la pauvreté au cours de la vieillesse », etc. C'est précisément ici qu'intervient l'équité : « L'équité tend à diminuer l'inégalité là où l'établissement d'une égalité parfaite [d'une égalité comme identité] est rendue impossible par le fait que l'on tient en compte simultanément de deux ou plusieurs caractéristiques essentielles qui viennent se heurter » (Perelman, 1963, p.46). Elle intervient lorsque la stricte égalité de traitement est rendue impossible en raison de la prise en compte de plusieurs catégories. *Penser l'égalité comme identité sur fond de différences légitimes*, telle est la tension propre au jugement équitable.

La conception de l'équité (en réalité, de la justice) justifiant la réforme, parce qu'elle passe à côté de la difficulté, conduit à des règles précisément inéquitables. Au demeurant, dès le rapport Delevoye des exceptions au régime « universel » avaient été prévues pour les travailleurs indépendants. Après les premières annonces faites, sous la pression des syndicats de policiers ou des militaires, le gouvernement s'était d'ailleurs empressé de préserver des exceptions aux règles d'âge pour certains fonctionnaires des catégories dites actives<sup>11</sup>, alors que le projet de loi retenait le principe de la pénibilité des carrières salariales. Rien n'atteste cependant mieux de la fragilité de cette approche que les hésitations et révisions quant à l'horizon de mise en œuvre de la réforme et les cohortes concernées par son introduction.

*Le système par points : plus avantageux pour les plus carrières salariales des plus défavorisées par rapport au système actuel ?*

---

<sup>10</sup> C'est-à-dire rationnellement argumentables compte tenu du postulat premier de commune humanité.

<sup>11</sup> Mais pas, par exemple, pour les agents hospitaliers...

De manière générale, un système par points<sup>12</sup> est synonyme de renforcement de la contributivité, c'est-à-dire d'un lien plus étroit entre cotisations et prestations. Schokkaert et al. (2017), qui ont été membres en Belgique d'une « commission de réforme des pensions » qui a proposé en 2014 l'introduction – qui n'a pour l'heure pas aboutie – d'un régime par points pour les (seuls) régimes de base des salariés, y voient un double avantage : en termes de traitement identique mais aussi en termes de réduction des distorsions sur le marché du travail. Les travaux de l'institut des politiques publiques (Bozio et al., 2019) mettent surtout en avant le fait que l'introduction d'un système par point favoriserait les salariés les plus défavorisés, si on réduit ces derniers aux assurés sociaux qui ont des carrières « longues » et « plates ».

Comment expliquer qu'un renforcement de la contributivité puisse réduire les inégalités ? Trois raisons sont mises en avant. La première est que, dans le cadre des règles actuelles du régime par annuité ceux qui ont commencé à travailler tôt, s'ils ont rempli les conditions de durée d'assurance sont contraints de continuer à cotiser en attendant d'atteindre l'âge d'ouverture des droits (62 ans actuellement) sans plus acquérir de droit, ce qui n'est pas le cas de ceux qui sont entrés plus tardivement sur le marché du travail. « Il s'agit là de l'une des principales redistributions à l'envers du système actuel » – tel est l'argument avancé (Bozzio et al., 2019a). Dans le cadre d'un régime par points, l'ensemble des périodes de cotisations sont validées : par principe, toute réforme qui induirait une plus grande contributivité favorise *ceteris paribus* ceux qui ont cotisé longtemps. C'est précisément pour tenir compte de ce problème des longues durées d'assurance qu'ont été introduits dans le cadre de l'actuel régime par annuité, en contrepartie des réformes portant sur le recul des âges légaux, des dispositifs pour « carrières longues » permettant des départs anticipés, alors que d'autres réformes seraient également concevables.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Un régime de retraite par points existe déjà non seulement pour la retraite complémentaire des salariés du secteur privé, mais aussi pour les agents contractuels de l'Etat (IRCANTEC), le régime additionnel de la fonction publique ou encore certains régimes complémentaires des professions libérales.

<sup>13</sup> Les dispositifs de départ pour « carrière longue » représentaient encore 30% des départs en retraite en 2017. Les assurés peuvent partir à la retraite de manière anticipée avant 60 ans s'ils ont commencé à travailler avant 16 ans et avant 62 ans s'ils ont commencé à travailler avant 20 ans. Dans tous les cas, ils ou elles doivent réunir la durée d'assurance cotisée requise pour l'application du taux plein à leur génération. Comme le note la Cour des comptes (2019, p.213) : « Une alternative aurait pu consister à majorer la pension au titre des périodes cotisées au-delà de la durée d'assurance requise pour le taux plein avant l'atteinte de l'âge légal ». Nul besoin du basculement vers une logique intégralement contributive (un régime par points) pour y procéder.



Le deuxième argument fait valoir le cas des carrières à faible progression de salaire (« plates ») – ce qui renvoie au demeurant surtout aux enjeux des politiques salariales. L'utilisation dans le système à prestations définies actuel comme salaire de référence des vingt-cinq meilleures années de salaire<sup>14</sup> (dans le secteur privé) et la revalorisation des salaires de référence passés sur l'inflation<sup>15</sup> tendent globalement à avantager les salariés connaissant une progression de salaires puisque seule une partie des salaires est intégrée dans le calcul, d'autant que le profil de carrière est fortement corrélé avec le niveau moyen de salaires. Là aussi des solutions seraient concevables dans le cadre du système par annuité.<sup>16</sup> Mais déjà l'allongement programmé des durées de cotisations requises pour obtenir le taux plein (43 ans à partir de la génération 1973 depuis la réforme de 2014) fait que le désavantage pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes est appelé à s'atténuer, tout du moins aussi longtemps que l'âge d'ouverture des droits (62 ans) n'est pas à nouveau reculé... Surtout, d'un autre côté, cette règle des 25 meilleures années joue favorablement pour les salariés aux carrières irrégulières et accidentées (*cf. infra*) et il n'est pas anormal que la retraite dépende du salaire moyen de carrière mais aussi du salaire de fin de carrière, sauf à remettre en cause tout système de hausse des salaires avec l'expérience.

Plus fondamentalement, si cette redistribution inversée en défaveur des carrières salariales à bas salaires et très peu dynamiques peut-être démontrée (Bozio et al., 2019 ; Etude d'impact, 2020, p.21) dans le régime général de base des salariés d'un point de vue longitudinal (sur la totalité des salaires cotisés), quoiqu'à la marge<sup>17</sup>, s'y limiter ne rend pas justice aux performances redistributives globales du régime de base et du système légal de retraites à deux étages en France. En effet, en premier lieu, il existe des mécanismes non contributifs permettant la validation de périodes d'interruption de carrière<sup>18</sup> et des dispositifs

---

<sup>14</sup> La possibilité de ne prendre en compte qu'une partie seulement des meilleures années de carrières est en effet une caractéristique des régimes par annuités, qui a pour intérêt majeur de prévenir les carrières non linéaires et incomplètes (voir plus bas).

<sup>15</sup> *Cf. infra*.

<sup>16</sup> « Elle consisterait, par exemple, à calculer le salaire de référence sur l'ensemble de la carrière, éventuellement en ôtant les salaires les plus faibles, tout en procédant à un relèvement du taux de liquidation et à une redéfinition des dispositifs explicites de compensation des interruptions d'activité » (Briard, 2017, p.33).

<sup>17</sup> Des travaux menés à l'Insee montraient en effet que des carrières qui seraient restées 5 ans ou plus dans un voisinage du SMIC représentent une fraction relativement restreinte (moins de 9 %) de l'ensemble des trajectoires salariales, du moins pour la génération 1948 ; souvent des femmes avec interruptions de carrière (Raynaud, 2004).

<sup>18</sup> Les périodes dites « assimilées » à des périodes de cotisations : chômage indemnisé, maladie, invalidité et maternité.

qui majorent directement les pensions comme le « minimum contributif » dans le régime général et les régimes alignés ou les majorations aux parents de trois enfants ou plus dans la plupart des régimes.<sup>19</sup> Ces dispositifs jouent un rôle important.<sup>20</sup> En second lieu, la mise en avant des taux de remplacement d'un point de vue longitudinal sur des carrières plates au sein des régimes de base omet que le fait que les taux de remplacement (défini comme le rapport entre la pension *totale* servie et les *derniers* revenus d'activité) décroissent uniformément avec le niveau de salaire, notamment en raison de la décroissance du taux de remplacement du régime général. Ainsi, pour la génération née en 1946, le taux de remplacement net médian *du salaire net moyen de fin de carrière* des assurés à carrière complètes, qui était de 75% en moyenne, s'élevaient de 95% pour les plus bas salaires à moins de 60% pour les salaires supérieurs à 4000 euros (Senghor, 2015). Les données sur le « patrimoine retraite », servi par les régimes légaux, offrent des éléments d'analyse complémentaires éclairants (Dherbecourt et al., 2020).<sup>21</sup> Les retraites sont distribuées de manière nettement plus égalitaire que les revenus salariaux.<sup>22</sup> En outre, si le patrimoine retraite (la somme des prestations perçues au cours de la retraite) croît bien avec le niveau de revenu de carrière, les inégalités de patrimoine retraite sont inférieures aux inégalités de revenu sur la carrière<sup>23</sup> et évidemment très inférieures aux inégalités de patrimoine privé. Deux variables jouent un rôle clé quant au montant et à la répartition du patrimoine retraite : le niveau de pension, qui dépend du taux de remplacement, et la durée passée à la retraite. Or les différences de taux de remplacement du *revenu d'activité sur la carrière* (pension brute rapportée au revenu d'activité sur l'ensemble de la période d'activité) diminuent fortement les inégalités de patrimoine retraite<sup>24</sup> et font plus que compenser les écarts d'espérance de

---

<sup>19</sup> Dans la plupart des régimes de base, un(e) retraité(e), qui a une pension inférieure à un certain montant et n'a pas obtenu un « taux plein », peut bénéficier d'un minimum (« contributif ») de pension (voir annexe).

<sup>20</sup> Ces divers dispositifs de solidarité sont importants : ils représentent 16% du total des pensions de droits directs versés et contribuent à près de 50% des montants versés au quart des retraités ayant les pensions les plus faibles (Chedloudko, 2019) et ils sont au cœur des mécanismes redistributifs.

<sup>21</sup> Il s'agit d'un équivalent patrimonial des droits à pension, calculé comme la somme actualisée des pensions perçues par un individu pendant sa retraite. Il peut ainsi faire l'objet d'une comparaison avec le patrimoine privé.

<sup>22</sup> En 2016, parmi les personnes âgées de 18 à 64 ans, le niveau de vie des 20% les plus aisées est 4,5 fois supérieur à celui des 20% les moins aisés. Ce rapport se réduit à 3,7 par les personnes de 65 ans et plus (source : Insee).

<sup>23</sup> « Les inégalités de patrimoine retraite sont inférieures aux inégalités de revenu d'activité sur l'ensemble de la carrière, avec un indice de Gini inférieur d'environ 25% et un ratio (S10/S1) plus de quatre fois plus faible entre le haut et le bas de la distribution » (Dherbecourt et al., 2020, p.6).

<sup>24</sup> Le taux de remplacement du revenu d'activité sur la carrière décroît fortement avec le niveau de pension brute, notamment pour les femmes : supérieur à 100% pour plus de 25% des individus aux pensions les plus faibles, il est ensuite relativement stable pour les 75% restants, sauf pour les plus favorisés où il est inférieur.

vie, qui ont un impact positif mais modéré sur les inégalités de patrimoine retraite selon les déciles de revenu. A cet égard, les dispositifs pour carrières longues dans le système actuel ne paraissent pas confirmer que les longues durées d'assurance seraient particulièrement pénalisées en raison d'une espérance de vie plus courtes.<sup>25</sup> En revanche, plus globalement, les inégalités d'espérance de vie entre catégories professionnelles demeurent fortes, mais, comme il est noté (Bozio et Piketty, 2008, p.31), ce problème n'a nulle part reçu de solution – notamment parce qu'il soulève également la question des différences d'espérance de vie entre femmes et hommes – et l'introduction d'un régime par point n'y changerait rien en soi. Des solutions ont été suggérées comme des taux de cotisation progressifs avec le niveau de salaire (Sterdyniak, 2009 ; Piketty, 2019), mais cela nécessiterait justement de rompre un peu plus avec une logique exclusivement contributive.

#### *Les carrières accidentées et incomplètes moins pénalisées par un régime plus contributif ?*

Puisque la réforme vise à renforcer la contributivité des droits acquis, les salariés à carrières irrégulières et incomplètes ne seraient-ils pas les grands perdants de la réforme ? Non, pour plusieurs raisons est-il expliqué (Bozio et Piketty, 2008) : premièrement, le système actuel est « déjà contributif » ; deuxièmement, les périodes assimilées à des cotisations existeront encore<sup>26</sup> ; troisièmement, cela permettrait de clarifier le rôle du minimum vieillesse. Schokkaert et al. (2017), après avoir mis en avant les avantages d'un système par points, font de leur côté néanmoins valoir que la « solidarité impose des écarts par rapport à cette règle de proportionnalité » et imaginent des points majorés pour les actifs à temps partiel ou un nombre minimum de points pour les bas salaires ou pour certaines périodes non travaillées. Ces propositions mériteraient assurément discussion, en particulier parce que les mécanismes correcteurs des aléas de carrière devraient faire l'objet d'une remise à plat dans le cadre du régime par annuité. Mais elles soulèvent un problème de fond qui est de savoir si, au regard des évolutions contemporaines de l'emploi, des carrières salariales, des statuts d'activité et

---

<sup>25</sup> Secrétariat général du COR, Les questions liées au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, document de travail n° 7, mars 2018.

<sup>26</sup> L'étude d'impact (2020, p.94) met même en avant le fait qu'en donnant l'acquisition à des points, les périodes de chômage indemnisé seraient plus favorables que la règle actuelle où elles majorent la durée d'assurance validée. Cela dépend en réalité des profils de carrière et le problème est surtout celui des périodes de chômage *non indemnisé* que le projet de loi laisse sans solution.

des conditions de travail de certaines professions, il est souhaitable ou non d’aller vers plus ou moins de contributivité en matière d’allocation des droits à la retraite. Il y a *a minima* un paradoxe à défendre les vertus allocatives et distributives d’une contributivité renforcée et indexée sur une logique d’individualisation des droits pour concéder finalement qu’il est indispensable – et dans quelle mesure ? – d’amender cette logique, sauf à réduire *in fine* les systèmes par points à ses avantages prétendus en termes d’unicité des règles et de lisibilité des droits acquis.

La situation des femmes est au cœur de ces enjeux car le régime par points refléterait fidèlement les inégalités, de carrières salariales et de salaires, « en tous genres », dont elles sont victimes (Milewski et al. 2005, Milewski 2011) et amplifierait celles déjà existantes dans le cadre du régime par annuité (Collin, 2015 ; Bonnet et al., 2018).<sup>27</sup> Pourtant la communication gouvernementale a mis en scène les femmes comme les « grandes gagnantes »<sup>28</sup> de la réforme mais grâce à la réforme des mécanismes de compensation des interruptions de carrière, dont la logique est disjointe de la réforme « systémique ». Ces derniers sont importants dans le cadre du régime actuel par annuité.<sup>29</sup> Dans le cadre de l’introduction du régime par points, des majorations de pension remplaceraient les majorations actuelles de durée d’assurance qui, dans le cadre du droit actuel, aident une partie des mères à obtenir la durée d’assurance requise pour le taux plein. La majoration de la retraite dès le premier enfant – que l’on retrouve dans d’autres pays européens à la tradition moins archaïquement « nataliste » en matière de politique familiale – représenterait certes une amélioration, puisque chaque enfant donnerait désormais droit à l’attribution d’une majoration de 5% des points acquis par les assurées, plus 1% de bonus pour chaque parent à partir du troisième enfant. Mais le projet initial prévoyait un libre choix de l’affectation de la majoration au sein du ménage, qui aurait favorisé le premier apporteur de

---

<sup>27</sup> Il est difficile d’en mesurer l’ampleur puisque l’étude d’impact annexée au projet de loi présente des cas types correspondant à des trajectoires de carrière « typiquement masculine » (CEET, 2020). Mais ce serait déjà sans doute le cas pour les emplois à temps partiel (30% de l’emploi féminin), qui seraient pénalisés, puisque dans le régime actuel il suffit qu’une personne à temps partiel cotise à un niveau équivalent à 150 SMIC horaires (au moins un tiers de SMIC) pour valider un trimestre comme un temps plein (voir, pour plus de détails, Collectif de mobilisation des agents de la statistique publique, 2020b).

<sup>28</sup> E. Philippe, conférence de presse du 11 décembre 2019.

<sup>29</sup> Majoration de durée d’assurance pour enfants, jusqu’à deux ans, dont un nécessairement attribué à la mère, et les trimestres attribués au titre de l’assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) aux personnes qui cessent ou réduisent leur activité professionnelle pour s’occuper d’un ou plusieurs enfants ou d’une personne handicapée et remplissent certaines conditions. Ces majorations jouent un rôle important pour une majorité de femmes (voir Comité de mobilisation des agents de la statistique publique, 2020b).

ressources (Morin, 2014). La réforme des pensions de réversion, qui concernent 4 millions de bénéficiaires, prévoyait que le ou, dans l'immense majorité des cas (88%), la conjointe survivante bénéficie de l'équivalent de 70% des revenus du couple – contre 50 à 60% (selon les régimes) de la pension du défunt actuellement. Ce faisant, elle favoriserait les configurations conjugales avec *male bread winner* (inégalités des revenus entre époux). Elle serait subordonnée à un report de l'âge d'attribution des pensions de réversion de 55 à 62 ans et les droits à réversion pour les ex-conjointes, après avoir été supprimé, seraient finalement proportionnels à la durée du mariage, sous conditions de ressources et accordée qu'à condition qu'elle ne soit pas être remariée. Difficile au regard du mouvement de recomposition des unions conjugales d'y voir une avancée substantielle... Enfin les fonctionnaires avec peu de primes, « grands perdants », en l'état, de la réforme seraient d'abord et avant tout des femmes. Dans ce contexte, l'affichage d'une « pension minimale à 1000 euros », est trompeur : il s'agissait d'un minimum contributif<sup>30</sup>, qui certes profite très majoritairement aux femmes<sup>31</sup>, mais dont la revalorisation était prévue depuis 2003 dans le cadre du régime actuel.<sup>32</sup>

De manière générale, les rares avancées de la loi bénéficiant d'abord aux femmes – le versement d'une majoration dès le premier enfant, dont la moitié reviendrait finalement obligatoirement à la mère ; la revalorisation du minimum contributif ; la possibilité de ne pas attendre 67 ans pour bénéficier de l'annulation de la décote – auraient toutes pu être mises en œuvre par ailleurs. En revanche, l'idée qu'en soi le renforcement de la logique contributive au cœur du basculement vers le régime unique par point permettrait « une meilleure valorisation des carrières incomplètes ou heurtées » (Etude d'impact, p.183) et qu'à terme les pensions pour les femmes seraient plus élevées « de 6 à 13% pour les générations 1980-1990 » n'est possible qu'au terme d'une série d'hypothèses *ad-hoc* et « audacieuses », aveugles aux inégalités créées, notamment en ce qui concerne le « décalage de l'âge de départ moyen (à la retraite) dans le nouveau système ».

---

<sup>30</sup> Donc pour les carrières complètes, qui ne concernent qu'une minorité de personnes ayant des retraites inférieures à 1000 euros et à l'âge de 64 ans selon le projet de loi. En 2015, près de 20% des nouveaux retraités ont vu leur retraite portée au minimum contributif.

<sup>31</sup> Voir *Les comptes de la Sécurité sociale*, 2016, p.130 et suivantes.

<sup>32</sup> 31% des retraités (38% des femmes et 23% des hommes) percevaient une pension totale inférieure ou égale à 1000 euros bruts par mois. Parmi les retraités ayant une carrière complète, c'était le cas de 15% d'entre eux.

*Des choix plus grands et plus flexibles concernant la date de liquidation des pensions et plus favorables à ceux qui ont commencé à travailler jeunes ?*

C'est un autre argument important mis en avant en faveur du régime par points : les actifs disposeraient d'une plus grande liberté pour « liquider leur capital retraite » (Bozio et Piketty, 2008). « Le concept central d'un système à point est celui d'une durée de carrière de référence et non plus d'un âge uniforme de pension. Pour utiliser une métaphore simple, le système à points considère que le kilométrage est un meilleur indicateur que l'âge de la voiture pour décider de s'en séparer. Dans cet état d'esprit, l'âge normal de départ à la pension est déterminé sur la base d'une exigence générale de carrière et de l'âge de début de carrière propre à chacun (...) Il [Le système par points] est par ailleurs très flexible, permettant au salarié de partir en retraite de façon progressive, tout en continuant à travailler et à accumuler des droits » (Hindriks J. et al., 2017). La retraite progressive, soit le cumul d'un emploi à temps partiel et d'une retraite partielle, serait rendue aussi plus aisée.

Ces enjeux sont d'autant plus importants qu'il n'existe que trois leviers pour piloter le système par répartition : la hausse du taux de cotisation, la baisse du niveau (absolu ou relatif) des retraites ou la hausse de l'âge effectif de départ en retraite. Or le basculement vers un régime par point est accompagné d'un gel des taux de cotisations à long terme (*cf. infra*) de sorte que, dans un contexte de vieillissement démographique, seule la hausse de l'âge de départ à la retraite permettrait de maintenir le niveau des retraites sans augmenter les taux de cotisations.

#### **Âges de la retraite, âges de cessation d'activité.**

« Deux familles de concepts sont utilisées lorsqu'on parle des 'âges de la retraite' : les concepts d'âges légaux sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des divers régimes de retraite ; les concepts d'âges effectifs (de départ à la retraite, de cessation d'activité, de sortie du marché du travail) désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population, à une date d'observation donnée. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas » (Aubert, 2012a). L'âge minimal d'ouverture des droits est le premier âge à partir duquel il devient possible de liquider une pension de retraite (62 ans actuellement). Cet âge peut être avancé, sous certaines conditions, pour certaines durées de cotisation, certains régimes spéciaux ou certains statuts en leur sein. L'âge d'annulation de la décote est l'âge à partir duquel toute pension peut être liquidée au « taux plein », c'est-à-dire sans application d'une décote (ou minoration), et cela quelle que soit la durée d'assurance. Quant à l'âge pivot ou

« d'équilibre »<sup>33</sup>, c'est l'âge minimal à atteindre pour obtenir une retraite sans décote et au-delà duquel on peut bénéficier d'une surcote ; il remplace l'âge à taux plein reposant sur la durée de cotisation. Dans la réforme, les personnes partant avant l'âge de 64 ans se verrait appliqué un malus (un bonus) de 5% par année manquante (supplémentaire).

Parmi les « événements » marquant la fin de carrière, on peut s'intéresser à la première liquidation d'un droit (*âge effectif de départ à la retraite*, appelé aussi *âge de liquidation*), à la cessation définitive de tout emploi (*âge effectif de cessation d'emploi*) ou bien à la sortie définitive du marché du travail, au sens où les personnes cessent non seulement d'exercer tout emploi, mais également d'en chercher (*âge effectif de cessation d'activité*).

A cet égard, la logique de fonctionnement du régime par points est de laisser les assurés sociaux arbitrer entre âge de départ à la retraite et niveau des pensions.<sup>34</sup> L'unification des règles s'accompagnerait également de l'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique. Dans une visée d'économies en prestations supplémentaires, le rapport Delevoye comme le projet de loi lui-même prévoyaient l'introduction d'un âge pivot dit aussi d'équilibre, c'est-à-dire d'un âge (par cohorte, 64 ans au départ<sup>35</sup>) requis pour ne pas subir de décote. Cela conduirait ceux qui ont commencé à travailler jeune, et qui le peuvent, à repousser de 62 à 64 ans l'âge de liquidation de leur pension, mais *a contrario* avantagerait ceux et celles qui étaient contraints jusqu'à présent d'attendre l'âge de 67 ans pour qu'il en soit ainsi. En outre, le projet de loi ne revenait pas sur l'ordonnance de 2017 révisant à la baisse le nombre de critères de pénibilité permettant d'acquérir des points inscrits sur le « compte professionnel de prévention » (C2P) pris en compte par la réforme Touraine des retraites en 2014.<sup>36</sup> Il élargissait cependant logiquement le C2P aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux et supprimait le plafond de points, notamment pour les métiers qui font l'objet d'exposition multiples (Etude d'impact, 2020, p.98 et 120).

---

<sup>33</sup> Dont la définition a fait au demeurant l'objet de différents usages au cours du temps (Viet, 2020).

<sup>34</sup> Sur la base éventuellement d'un âge de référence individuel indicatif d'un certain taux de remplacement (Bozio, Rabaté et al., 2019). Il est à noter que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime (unique) AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire des salariés du secteur privé a déjà introduit (article 98) sous la forme d'un « coefficient de solidarité » une décote de 10% pendant trois ans pour les départs avant 67 ans des assurés qui remplissent les conditions du taux plein dans les régimes de base. La minoration ne s'applique pas aux personnes qui décalent d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire et ne concernent pas les retraités les plus modestes. Diverses surcotes sont également prévues pour les personnes qui retardent la liquidation de leurs pensions complémentaires d'au moins huit trimestres.

<sup>35</sup> Par la suite cet âge augmenterait à hauteur des « deux tiers des gains d'espérance de vie à la retraite ».

<sup>36</sup> Sur ce point, comme plus généralement sur l'ensemble des modifications de la législation entre 2010 et 2015, voir Duc, 2016 et <https://theconversation.com/reforme-des-retraites-la-difficile-prise-en-compte-de-la-penibilite-du-travail>.

Les déterminants socio-économiques de l'emploi des seniors et de l'âge de départ en retraite ont fait l'objet de recherches et de débats controversés depuis plusieurs décennies. Les approches en termes de facteurs d'offre de travail, qui supposent que les salariés en fin de carrière peuvent arbitrer, compte tenu des mécanismes incitatifs que comportent les règles de liquidation, ont plaidé pour un recul des âges de la retraite (âge d'ouverture des droits ; âge d'annulation de la décote) (approche réglementaire) ou l'allongement de la durée de cotisation (approche incitative, moins pénalisante pour les carrières longues). Les effets des règles de liquidation ne seraient pas seulement directs mais aussi indirects en raison de « l'horizon d'activité » : la distance restante jusqu'au départ à la retraite à taux plein, aurait des effets majeurs sur l'emploi tant du côté de l'offre de travail des salariés (chômeurs âgés peu motivés à retrouver un emploi) que du côté de la demande des employeurs (faible rentabilité de l'investissement en formation, coûts d'embauche) (Hairault et al., 2006). Si c'était effectivement le cas, il suffirait de reculer l'âge de la retraite pour relever le taux d'emploi des seniors.<sup>37</sup> Cette influence directe et indirectes des règles de liquidation a semblé corroboré par une augmentation significative des taux d'emploi des 55 à 64 ans dans la plupart des pays européens au cours des quinze dernières années, pour les deux sexes (Lechevalier, 2018), consécutive le plus souvent à des réformes des retraites. Ainsi depuis le début des années 2000, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans a nettement progressé en France, passant de 36,4 % en 2003 à 52,3 % au premier trimestre 2019, contre 59% en moyenne dans l'UE. Pour autant, dans le cas français, le lien indirect n'a pourtant trouvé des confirmations empiriques directes que partielles – les personnes encore en emploi – et ténues (Aubert, 2012 ; Benallah et Dardier, 2016). Cela s'explique par le fait que les incitations résultant des règles de liquidation, si elles importent, ne sont qu'un facteur parmi de nombreux autres susceptibles de déterminer les comportements en matière de liquidation des droits.<sup>38</sup>

A cet égard, il existe de très grandes inégalités entre actifs occupés suivant les carrières salariales, les types d'emploi et les statuts ou les niveaux de qualification. Les fins de carrière

---

<sup>37</sup> Benallah et al. (2008) montrent qu'il peut s'agir en réalité plutôt d'un effet de « distance à l'entrée » (dans la vie active) : la probabilité pour les seniors d'être en emploi est d'autant plus faible que celui-ci a commencé tôt sa carrière professionnelle.

<sup>38</sup> Situation conjoncturelle et taux de chômage global auquel celui des seniors est plus « élastique », dispositifs de cessation d'activité anticipée (comme les carrières longues), d'invalidité ou d'incapacité, modalités de gestion des travailleurs âgés dans les entreprises, arbitrages au sein du couple, etc.



demeurent compliquées pour une large proportion des seniors, peu à même de procéder à des arbitrages : seules six personnes sur dix de la génération 1956 sont passées directement de l'emploi à la retraite et près de la moitié des personnes ont connu au moins une fois une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence par rapport au marché du travail après 50 ans (DREES, 2019, p.134 et suiv.). En 2018, la part des personnes hors emploi et hors retraite atteignait un maximum à l'âge de 60 ans.<sup>39</sup> En outre, au cours de ces dernières années, à l'âge de 61 ans – concerné par le report de l'âge d'ouverture des droits – la baisse de la proportion des personnes à la retraite n'a été qu'en partie compensée par une hausse de l'emploi, la part des effectifs en inactivité ayant elle aussi augmenté. Les fins de carrière se traduisent par un risque de précarité croissant pour un nombre significatif de seniors hors emploi (Cour des comptes, 2019b), *a fortiori* en période de forte croissance du chômage, sachant que le taux de retour à l'emploi décroît uniformément avec l'âge et que seuls 20% des chômeurs de plus de 60 ans en retrouve un.

Les promoteurs du système par points prétendent vouloir laisser les assurés choisir la date de liquidation des pensions, ce qui implique en réalité une logique d'individualisation des droits, qui pourrait s'avérer délétère du point de vue de la responsabilité des employeurs. En réalité, « toute réforme des retraites qui prétend retarder l'âge de départ, allonger la durée d'activité ou offrir des possibilités de choix [entre les deux] serait injuste si elle ne tenait pas compte des différences d'espérance de vie et de capacités à prolonger son activité, selon la carrière effectuée » (Sterdyniak, 2009, p.129). En outre, la réforme prévue, introduisant un âge d'équilibre, pénaliserait les personnes entrées tôt sur le marché du travail et favoriserait a contrario les cadres à longue espérance de vie.

*Plafond de cotisation et modes de revalorisation : des enjeux essentiels pour la dynamique de long terme du système par répartition.*

Puisque la réforme prévoit une unification générale des régimes actuels, elle suppose une fusion des régimes de base et complémentaires. Elle soulève donc la question du nouveau plafond de cotisation. L'actuel plafond du régime *de base* (3428 euros bruts mensuels) laisse

---

<sup>39</sup> « Cette situation d'inactivité [y compris le chômage] est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible : 14,0 % pour le niveau bac et plus, 18,4 % pour le niveau BEP-CAP et 23,8 % pour le niveau au plus brevet des collèges » (Cour des comptes, 2019b).

une large place aux régimes complémentaires : des salaires allant jusqu'à trois fois le plafond pour le régime des ouvriers et huit fois le plafond pour le régime des cadres, ce qui ancre les cadres, y compris les mieux rémunérés, dans la solidarité salariale. Bozio et Piketty (2009, p.43) mettent en avant le fait que les cotisations sur des salaires élevées ouvrent droit à des retraites élevées, servies à des retraités à l'espérance de vie longue pour réclamer que soit limité à deux ou trois plafonds le niveau de salaire sur lequel porte le prélèvement – oubliant au passage que les taux de remplacement sont décroissants avec le niveau de salaire. Le projet de loi prévoit de plafonner à 120.000 euros bruts annuels, soit trois fois le plafond actuel du régime de base de sécurité sociale, le nouveau taux de prélèvement à 28,12% réparti entre les employeurs (à 60%) et les salariés. Une cotisation déplafonnée de 2,8% (soit 10% des 28,12%) devrait être prélevée au titre de la « solidarité » sur la partie des salaires au-delà du plafond. Au total, un tel dispositif aurait quatre conséquences significatives. Il conduirait d'abord à baisser le prélèvement sur les salaires les plus élevés et, ce faisant, à fragiliser le financement du régime par répartition, en incitant notamment les employeurs à faire preuve « d'esprit créatif » pour mettre en place des modes de rémunération sous d'autres formes que des rémunérations salariales au-delà du nouveau plafond. Il poserait ensuite la question du financement des droits acquis dans le cadre du système actuel par les salariés entre trois fois et huit fois le plafond. Avec la hausse des cotisations entre le plafond de la Sécurité sociale et trois fois le plafond, il se traduirait en outre par des pensions plus élevées pour les salariés concernés en raison d'un effort contributif attendu. Il étendrait enfin, pour les revenus salariaux les plus élevés, un segment de marché particulièrement solvable pour les produits par capitalisation ; une extension réclamée de longues dates par des acteurs majeurs de la gestion d'actifs financiers souhaitant orienter, à leur profit, l'épargne des salariés les mieux rémunérés vers les produits d'épargne retraite<sup>40</sup> – une évolution déjà significativement amorcée (Naczyk et Palier, 2010), et récemment relancée par la loi Pacte de 2019.

Par ailleurs, le montant des retraites dans le cadre d'un régime par points est contingent aux modes de revalorisation de la valeur (d'achat et de service) du point.<sup>41</sup> Les modes de revalorisation des droits acquis tout au long de la carrière et des retraites elles-mêmes

---

<sup>40</sup> Voir les recommandations adressées en ce sens par *BlackRock*, premier gestionnaire d'actifs au monde, au gouvernement français : <https://www.blackrock.com/corporate/literature/whitepaper/viewpoint-loi-pacte-le-bon-plan-retraite-juin-2019.pdf>, consulté en ligne le 25.10.2020.

<sup>41</sup> Voir annexe sur ces notions.

constituent un enjeu central pour la dynamique de long terme des régimes par répartition. Il s'agit de l'instrument quantitativement le plus significatif de pilotage des régimes de retraite tant en matière d'économies en prestations, comme l'illustre les réformes conduites en France (*cf. infra*), que d'arbitrages intergénérationnels (Lechevalier et Pelé, 2002). Mais ces enjeux sont également, de manière interdépendante, d'ordre macroéconomique : en effet, depuis 1987, il y a eu dans les régimes de base une modification de la revalorisation des salaires de référence passés et des retraites elles-mêmes avec le basculement d'une indexation des paramètres sur les salaires à une indexation sur les prix. Avec ce mode d'indexation, plus les salaires hors inflation augmentent rapidement (et avec eux les recettes) tandis que les retraites (donc les dépenses) n'évoluent que comme les prix et plus *ceteris paribus* l'équilibre budgétaire est favorisé. Ce mode d'indexation, s'il garantit le pouvoir d'achat des retraités, conduit à une baisse de leur niveau de revenu *relatif* par rapport aux actifs, d'autant plus forte que la croissance (des salaires) hors inflation est élevée et qu'il perdure.<sup>42</sup> *A contrario*, plus la croissance hors inflation est faible ou négative et moins les économies permises par l'indexation sur les prix sont significatives. « Il en résulte une situation paradoxale : c'est dans l'éventualité d'une croissance faible que le système s'avère le moins apte à contenir la dépense, alors que dans ce cas que l'on doit s'attendre aux plus fortes tensions sur les ressources » (Blanchet et al. 2009, p.881). Dans les régimes complémentaires sont pratiquées de longue date des règles d'indexation du type « salaires/prix » et « prix/prix » : la valeur de service du point est le plus souvent indexée sur les prix alors que la valeur d'achat est indexée tantôt sur les prix tantôt sur les salaires comme sur la période 2019-2022.<sup>43</sup> La configuration prix/prix (voire moins 1% comme jusqu'en 2018) conduit comme précédemment à des pensions d'autant plus faibles (élevées) par rapport aux salaires que la croissance est rapide (faible).

Alors que des règles plus élaborées de partage des risques entre générations ont été proposées ailleurs (Lechevalier et Pelé, 2002 ; Lechevalier, 2010 ; Schokkaert et al., 2017), le rapport Delevoye proposait, « après une période transitoire », une indexation (de la valeur

---

<sup>42</sup> On estime que la modification, dès 1987, de l'indexation de retraites puis des salaires de référence (passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix) explique à elle seule une baisse des dépenses publiques en matière de retraite équivalente à terme à quatre points de PIB, contre deux points pour les autres mesures « paramétriques » (Marino, 2014).

<sup>43</sup> Accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco, Accord du 10 mai 2019.

d'achat) des points acquis sur le revenu moyen par tête<sup>44</sup>, alors que les retraites devaient continuer à n'être indexées que sur l'inflation. Selon l'étude d'impact du projet de loi, l'indexation de la valeur du point sur la croissance des salaires ne serait effective qu'à l'horizon 2040 et un amendement gouvernemental avait introduit comme grandeur de référence pour l'indexation « le revenu moyen d'activité par tête » – un indicateur à ce jour inconnu – alimentant les soupçons d'instrumentalisation du mode d'indexation à des fins d'ajustement budgétaire dans le cadre d'une gouvernance désormais étatisée sous la férule de Bercy (Comité de mobilisation de l'Insee, 2020a).

*« Soutenabilité financière » à long terme*

Car c'est précisément là l'enjeu clef. Si le système par points est plus lisible que le dispositif par annuités<sup>45</sup>, il est faux de dire que le régime est pour autant « plus solide » pour les futurs retraités.<sup>46</sup> Au contraire, s'il peut être considéré comme mieux soutenable financièrement à long terme, c'est que l'un des intérêts majeurs du régime par points est justement pour les gestionnaires de pouvoir équilibrer aisément voire automatiquement les paramètres. Un système par points est plus souple qu'un système par annuités : il ne garantit pas un certain taux de remplacement pour une durée de carrière. L'ajustement peut se faire en réduisant la valeur du point pour équilibrer le système : l'allongement de l'espérance de vie (de la durée de la retraite) peut ainsi se traduire par une réduction de la retraite versée (mensuellement) (Benard et Zemmour, 2019).

Certes les régimes de base par annuité ont fait eux-mêmes l'objet de réformes, qui ont abaissé le niveau relatif des retraites à long terme et reculé l'âge de cessation d'activité, preuve que la logique d'un régime à « prestations définies » n'interdit en rien des réajustements. Mais l'introduction d'un régime unifié par points s'accompagne, comme le

---

<sup>44</sup> Compte tenu de la mise en place d'un « l'âge d'équilibre », la valeur d'acquisition effective des points pourrait subir un coefficient d'abattement de 5% par année manquante avant l'âge d'équilibre.

<sup>45</sup> Au sens où un régime par points permet de connaître à tous moments le nombre (mais pas la valeur de long terme) des points accumulés. Il est cependant à noter que, dans le cadre du régime actuel par annuité, des avancées sont intervenues ces dernières années avec l'introduction d'un droit à l'information individuelle (DAI) sur la retraite, variant selon l'âge et la durée d'assurance (relevé de situation individuelle, entretien d'information, estimation indicative globale, site internet).

<sup>46</sup> Et l'on passe pourtant ici sous silence les problèmes et délais liés à la transition d'un régime à l'autre. Voir, à ce sujet, Sterdyniak (2019).

montre des réformes similaires dans d'autres pays<sup>47</sup>, de deux choix sociaux majeurs : le taux de cotisation doit demeurer fixe à long terme et face à l'allongement de la durée de vie, les travailleurs doivent choisir individuellement entre la baisse de leur retraite mensuelle et la diminution du temps passé en retraite. D'ailleurs, l'étude d'impact attaché au projet de loi prévoyait que la part des dépenses de retraite dans le PIB passerait de 13,8% à 12,9% en 2050.<sup>48</sup> « Le système n'apporte de solution au déséquilibre des systèmes de retraite à long terme que de manière unilatérale et en substituant un arbitrage individuel à un arbitrage collectif » (Sterdyniak, 2009, p.119).

**Justifications et évaluations critiques de l'introduction d'un régime universel par points  
(projet de loi n°2623 instituant un système universel de retraite)**

Enjeux concernés	Justification de l'introduction d'un système par points ou en compte notionnel	Evaluations critiques
Gestion des droits à la retraite	Gestion simplifiée grâce au régime unique et meilleure lisibilité des droits.	Vrai mais uniformisation de règles de liquidation déjà acquise dans le cadre du régime actuel et LURA. Droit à l'information individuelle.
Conception de l'équité sous-jacente	Equité comme traitement égal des identiques : « un système où un euro cotisé donne les mêmes droits ».	Equité : penser l'égalité comme identité sur fond d'une pluralité de différences légitimes.
Profil de carrière	Met fin à la redistribution inversée au détriment des carrières plates.  Carrières accidentées et incomplètes moins pénalisées par un régime plus contributif	Dans le cadre de l'architecture actuelle : corrigée par d'autres mécanismes de prise en compte des aléas de carrière ; taux de remplacement décroissants avec les niveaux de salaires. Contributivité pénalise en soi les aléas de carrière.

<sup>47</sup> Voir la récente évaluation, pourtant faite par la *DG for Economic and Financial Affairs* de la Commission Européenne, de la réforme en comptes notionnels introduite en Suède à partir du milieu des années 1990 : « *It argues that the reform has rendered the system fiscally sustainable and politically stable but raises concerns about benefits' adequacy because the cost of ageing is shifted onto pensioners. Substandard pensions may lead to ad hoc interventions that go against the aim of automatism/transparency* » (Aspegren et al., 2019).

<sup>48</sup> Le contexte de la crise sanitaire actuelle avec une chute de plus de 10% du PIB en 2020 souligne plus que jamais le caractère à la fois conventionnel et spéculatif de ce type de projections sur plusieurs décennies. Mais il n'ôte justement rien à l'intention politique qui y présidait.

Carrières incomplètes	Existence de périodes validées (chômage, maladie, etc.) et révision du rôle du minimum contributif	Peu de changements par rapport à l'existant. Revalorisation des minima de retraite déjà programmée
Conditions de liquidation des droits à la retraite	Les conditions de liquidation de pensions déterminent les taux d'emploi des séniors. Choix plus grands et plus flexibles concernant l'âge de liquidation notamment pour celles et ceux rentrés tôt sur le marché du travail.	Diversité des facteurs. Ne tient pas compte des différences d'espérance de vie et de capacités à prolonger son activité selon la carrière effectuée. Seule une minorité peut arbitrer, <i>a fortiori</i> avec un « âge d'équilibre ».
Adaptation à l'augmentation de l'espérance de vie	Automatique (compte notionnel) ou facilitée (régime par points)	Contrepartie : il n'existe plus de garantie portant sur le taux de remplacement
Avantages familiaux et pension et pension de réversion	Majoration de pension de 5% dès le premier enfant ; plus 1% de bonus pour chaque parent à partir du 1 <sup>er</sup> enfant ; pension de réversion équivalente à 70% des revenus du ménage.	Favorisent les ménages avec « monsieur gagne-pain » problème des pensions de réversions pour les divorcé.e.s et pacsé.e.s
Modes de revalorisation	Points acquis : à terme comme le revenu moyen d'activité par tête, points liquidés comme les prix	Revalorisation des points acquis sur les salaires repoussée à 2045, valeur de service des points liquidés en baisse à âge de liquidation constant.
Soutenabilité financière à long terme	Mieux garantie que le système par annuité grâce au maniement simple des paramètres d'ajustement.	Ajustement unilatéral par la baisse du niveau des retraites ou de la durée de vie en retraite.

## Conclusion

Le projet de loi reprenant les principales préconisations du rapport Delevoye contenait un certain nombre d'améliorations bienvenues (IPS, 2019, p.8-11) : outre le minimum de retraite de 85% du SMIC pour une durée d'assurance complète ou, pour les indépendants, l'acquisition d'un minimum de droits acquis, une meilleure transparence des droits à la retraite ou le principe d'unification des règles pour les pensions de réversion ou certaines périodes assimilées ou encore des majorations de pension dès le premier enfant. Cependant, ces propositions auraient pu faire l'objet d'une mise en œuvre indépendamment de l'introduction

d'un régime universel par points. Il en va de même de certaines dispositions des règles de calcul des retraites dans le régime actuel, qui peuvent avoir des effets anti-redistributifs, notamment au détriment des salariées aux carrières plates. Pour le reste et sur le fond, la réforme proposée reposait sur une conception de l'équité aveugle aux enjeux allant au-delà du traitement « égal des identiques », posait un interdit sur l'augmentation des prélèvements et aurait accentué à long terme la baisse du niveau des retraites perçues à un âge plus tardif. Malgré les intentions affichées, la réforme ferait beaucoup de perdantes et de perdants, ce qui est logique compte tenu d'une enveloppe budgétaire en baisse en part de PIB, alors même que le nombre de retraités va croître dans les deux décennies à venir. Cette logique de contributivité et d'individualisation renforcée est en outre en porte-à-faux avec les évolutions de l'emploi et des carrières salariales en cours depuis plusieurs décennies, *a fortiori* dans le contexte post-COVID et se déploierait au détriment des actifs aux carrières les plus précaires, sans que les périodes d'interruption de carrière n'aient fait l'objet de revalorisations significatives.

Cette logique conduisant par le basculement d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies, à transférer les risques (démographique, macroéconomique, épidémiologique) vers les retraités au terme de leur parcours – inégaux – d'activité s'inscrit dans une évolution plus globale. Elle est le produit d'un mouvement de « diffusion » (Starke et Tosun, 2019) à l'échelle internationale depuis le début des années 1990 d'un répertoire d'action publique néolibéral en matière de réformes des retraites, à l'œuvre, non seulement en Suède ou en Italie, mais aussi, sous l'effet de la doctrine des « piliers » de la Banque mondiale, en Amérique latine, en Asie ou dans les pays d'Europe centrale orientale (Paralles-Miralles et al., 2012).

## **Bibliographie**

Aghion P., Bozio A., Martin P. et Pisani-Ferry J. (2019), « Réforme des retraites : l'exécutif manque de clarté », *Le Monde*, 9 décembre.

Aspegren H., Durán J., Masselink M. (2019), "Pension reform in Sweden: Sustainability and Adequacy of Public Pensions", *European Economy, Economic Briefs*, issue 048, July.

Aubert P. (2012a), "Les retraités polypensionnés : éléments de cadrage », *Solidarité-Santé*, n°32, p.3-28.

Aubert P. (2012b), « Impacts directs et indirect des systèmes de retraites sur l'emploi des seniors : résultats récents », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°4, p.14-39.

Aubert P., Bachelet M. (2012), « Disparités de montant de pension et redistribution dans le système de retraite français », *L'économie française*, Insee Références, p. 44-62.

Barr N. (2000), *Reforming pensions: Myths, Truths, and Policy Choices*, IMF Working Paper 00/139.

Benallah S., Duc C., Legendre F. (2008), « Peut-on expliquer la faiblesse du taux d'emploi en France ? », *Revue de l'OFCE*, n°105, avril, p.5-18.

Benallah S., Dardier A. (2016), « Quels effets produits par l'allongement de la durée d'assurance requise ? Bilan des évaluations *ex post* », *Retraite et société*, 2016/2, n°94, p.197-207.

Benard J., Zemmour M. (2019), « La valeur du point ne pourra pas baisser... Mais le niveau de votre pension, si », Site d'*Alternatives économiques*, 9 décembre.

Blanchet D., Bozio A. et S. Rabaté (2009), « Quelles options pour réduire la dépendance à la croissance du système de retraite français ? », *Revue économique*, 67(4), p.879-911.

Bonnet C., Mœurs D., Rapoport B. (2015), « Gender inequalities in pensions: different components similar levels of dispersion », *The Journal of Economic Inequality*, vol. 16(4), p.527-552.

Bozio A., Piketty T. (2008), *Retraite : pour un système de comptes individuels de cotisations. Propositions pour une refonte général des régimes de retraites en France*, Editions rue d'Ulm.

Bozio et al. (2019), *Réforme des retraites : quels effets redistributifs attendus ?*, Les notes de l'Institut des Politiques Publiques, n°44, juin.

Bozio A., Rabaté S., Rain A. et M. Tô (2019), *Faut-il un âge de référence dans un système de retraite en points ?*, Les notes de l'Institut des Politiques Publiques, n°42, juin.

Briard K. (2017), « La retraite des salariés du secteur privé en France », *Travail et emploi*, n°149, p.17-41.

Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail (CEET) (2020), « Un système de retraite 'universel' ? Les inégalités, du travail à la retraite », *Connaissance de l'emploi*, n°156.

Cheldoudko P. (2019), « Pensions de retraite : les dispositifs de solidarité représentent 16% des montants versés », *Etudes et résultats*, n°1116.

Collin C. (2015), « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26% à celle des hommes en 2012 », *Etudes et Résultats*, n°904.

Comité de mobilisation des agents de la statistique publique (2020a), *Infos Retraites*, par, Hors série, février.

Comité de mobilisation des agents de la statistique publique (2020b), « La réforme des retraites favorables aux femmes, vraiment ? », *Des Chiffres & des luttes*, n°2, mars.

Cour des comptes (2019a), *Rapport sur la sécurité sociale*, chapitre V, <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/RALFSS-2019-05-depart-retraite-anticipe.pdf>

Cour des comptes (2019b), *Les fins de carrière : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité*, Note au Premier Ministre.

Delevoye J. P. (2019), *Pour un système universel de retraite. Préconisations de Jean-Paul Delevoye*, Haut-Commissaire à la réforme des retraites, juillet.

Dherbecourt C., Maigne G., Viennot M. (2020), *La retraite, le patrimoine de ceux qui n'en ont pas ?*, France Stratégie, La note d'analyse, n°89, mai.

DREES (2019), *La retraite et les retraités*, Panorama de la DREES, Ministère des solidarités et de la santé, édition 2019.

Duc C. (2012), « Les conséquences de la polyaffiliation au sein du régime général et des régimes alignés : une analyse par simulation », *Solidarité-Santé*, n°32, p.51-69.



Duc C. (2016), « Les effets des réformes des retraites de 2010 à 2015: déficit stabilisé, montants de pension et durées de versement réduits », *Les dossiers de la DREES*, n°9, p.5-49.

Etudes d'impact (2020) accompagnant le projet de loi organique relatif au système universel de retraite, Assemblée Nationale, 24 janvier.

Friot M., Perrenot P. (2019), « Retraites : les éditorialistes sur le pied de guerre depuis trois mois », ACRIMED, 2 décembre, <https://www.acrimed.org/Retraites-les-éditorialistes-sur-le-pied-de>

Guillemard A. M. (2020), « La réforme universelle des retraites : sa place dans les évolutions de la protection sociale, son ambition systémique et son retour à une logique comptable », *Revue d'Histoire de la Protection Sociale*, 2020/1, n°13, p.96-117.

Hairault J.-O., Langot F., Sopraseuth T. (2006), « Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors », *Économie et statistique*, n° 397, p.51-68.

Hindriks J. et al. (2017), « Réformes des pensions légales : le système de pension à points », *Regard économiques*, n°130, mars.

Institut de la protection sociale (IPS) (2019), *Solidarité, Gouvernance, Financement. L'inquiétant visage du futur système de retraites*, septembre.

Lechevalier A., Pelè L. P. (2002), « Mode d'indexation et inégalités intergénérationnelles dans les systèmes de retraite par répartition », *Revue d'économie politique*, 112(3), p.437-460.

Lechevalier A. (2010) „Generationengerechtigkeit und Rentenreform am Beispiel der Rentenanpassungsformel“, *Zeitschrift für Sozialreform*, 56 (3) p.373-394.

Lechevalier A. (2018), „Dynamics of Gendered Employment Regimes in France and Germany over the two last decades: how can they be explained?“, in O. Giraud, T. Wobbe and I. Berrebi-Hoffmann (eds), *Categories in Context: Gender and Work in France and Germany, 1900–Present*, New-York, Oxford: Berghahn books, p.155-195.

Lechevalier A. (2020), « L'individualisation des droits à la retraite des femmes. Quels enjeux ? Quels points de vigilance ? », *Sociologies pratiques*, 2020/2, n°40.

Lechevalier A., « Les politiques de retraite : luttes sociales, choix politiques et équilibres économiques », in O. Giraud et G. Perrier (dir.), *Les politiques sociales et la protection sociale comme action publique : problèmes, approches, enjeux en France et en Europe* (à paraître).

Marino A. (2014), « Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ? », *Insee-Analyses*, n°17, avril.

Milewski F. (2011), « Pourquoi les politiques publiques sont-elles si peu suivies d'effets ? », in F. Milewski et H. Perivier (2011), *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Paris Presses de Sciences Po, p.343-373.

Milewski F., Dauphin S., Kesteman N., Méda D. (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport au ministère de la cohésion sociale et de la parité, Paris, La documentation française.

Morin T. (2014), « Écarts de revenus au sein des couples : trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », *Insee Première* n°1492.

Naczyk M., Palier B. (2010), *Completing or replacing of age insurance? The growing importance of funded pensions in the French pension system*, REC-WP 08/2010.

Pallares-Miralles M., Romero C., Whitehouse E. (2012), *International patterns of pension provision II. A worldwide overview of facts and figures*, Banque mondiale.

Perelman C. (1963), *Justice et raison*, Bruxelles : Université libre de Bruxelles, 256 p.

Raynaud E. (2004), « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas types », *Etudes et résultats*, n°331, août.

Piketty T. (2019), « Plusieurs retraites universelles sont possibles », *Le Monde*, 7 décembre.

Starke P., Tosun J. (2019), « Globalisierung und Diffusion », in H. Obinger, M. G. Schmidt (eds), *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden, Springer Verlag, p. 181-202.

Senghor H. (2015), « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », *Etudes et Résultats*, n°926.

Sterdyniak H. (2009), « Retraites : à la recherche de solutions miracles », *Revue de l'OFCE*, n°109, p. 108-139.

Sterdyniak H. (2019), « Retraites : la transition impossible », *Alternatives économiques*, <https://www.alternatives-economiques.fr/retraites-transition-impossible/00091430>

Tréguier J. (2016), « Effets des réformes des retraites sur les paramètres de calcul de la pension tous régimes cumulée sur le cycle de vie », *Les dossiers de la DREES*, n°9, p.119-165.

Viet V. (2020), « Retour sur la notion d'âge pivot ou d'équilibre », *Revue d'Histoire de la Protection Sociale*, 2020/1, n°13, p.81-85.

## Annexe : quelques notions

Pour comprendre certains enjeux majeurs, il faut avoir à l'esprit le contenu de plusieurs distinctions et la signification de certaines notions.

Dans un système de retraite **financé par capitalisation**, chacun acquiert des droits à la retraite grâce à la constitution au cours de son activité professionnelle d'une épargne, qui est ultérieurement liquidée sous la forme du versement d'un capital ou d'une rente au moment du départ à la retraite. Le rendement des cotisations dépend donc du rendement des actifs accumulés. Par opposition, **avec un financement par répartition**, à l'image des régimes publics de retraite en France, les cotisations prélevées l'année  $t$  sont immédiatement reversées cette même année sous forme de prestations aux retraités. Un système par répartition ne peut fonctionner que sur une base légale, qui doit garantir aux actifs qui cotisent pour leurs aînés qu'ils auront eux-mêmes des droits à la retraite, même si leur montant est incertain. Le rendement des cotisations est la croissance de la masse salariale.

Dans le cadre des régimes par répartition, il faut distinguer pour le calcul des droits comme pour la logique de fonctionnement, les régimes en annuités et les régimes par points.

Dans un **régime en annuités** (comme le régime général de base des salariés du secteur privé ou celui de la fonction publique et une majorité des régimes de base dans l'UE), le montant annuel de la retraite  $r$  perçue à partir d'un certain âge  $A$ , à la date de liquidation, est le produit de trois facteurs : le salaire de référence, le taux de liquidation, le coefficient de proratisation dans le cadre de chaque régime. Le terme « annuité » fait référence au décompte en années de la durée validée de cotisations de l'assuré. Dans le cadre du régime général des salariés du secteur privé, on a :

$$pension = \tau \cdot SAM \cdot \min \left( 1; \frac{Durée\ validée}{Durée\ Réf} \right)$$

Le *salaire de référence* est le salaire annuel moyen (SAM), calculé sur les  $x$  (actuellement : 25) salaires annuels bruts les plus élevés dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Le *taux de liquidation* ( $\tau$ ) : il est de 50% (taux dit « plein »), si soit la durée d'assurance validée (y compris les périodes dites « assimilées » correspondant aux dispositifs de compensation de certains aléas de carrière comme les congés maladie, maternité ou les périodes de chômage indemnisé) tous régimes est remplie, soit si une condition d'âge (actuellement 67 ans) est satisfaite. Une « décote » (un coefficient de minoration) s'applique en cas de trimestres manquants et, depuis 2004, une surcote (un coefficient de majoration)

pour les trimestres cotisés au-delà du taux plein : appliqué au taux plein de 50%, la décote (surcote) est de 1,25%. La diminution (l'augmentation) du taux est donc de 0,625 (50% $\times$ 1,25%) par trimestre manquant (supplémentaire). La décote est limitée à 20 trimestres (soit moins 25% et donc un taux de remplacement de 37,5%), alors que la surcote ne l'est pas.

Pour les assurés qui ont droit à une pension de retraite du régime général et des régimes alignés à taux plein (condition de durée d'assurance remplie ou condition d'âge), la retraite totale (base et complémentaire) ne peut être inférieure à un certain montant : c'est le minimum contributif. Si les assurés ne satisfont pas la durée d'assurance exigible pour leur cohorte, le minimum est réduit à proportion du nombre de trimestres cotisés au régime général. C'est un *complément* de pension (une allocation différentielle dans la limite d'une pension de retraite *totale* d'au plus 1200 euros) dont l'objectif est de valoriser la carrière des assurés qui ont cotisé longtemps mais sur de faibles salaires. Si la durée de cotisation au régime général est de moins de 120 trimestres au régime général, le montant du minimum contributif entier garanti est fixé à 642,93 € par mois. Il s'élève à 702,55 € par mois (58% du SMIC net) pour une durée d'assurance de plus de 30 ans à ce même régime général. 20% des nouveaux retraités en ont bénéficié en 2015 ; une proportion en baisse depuis la réforme de 2012.

Enfin un *coefficient de proratisation*, plafonné à 1, s'applique aux retraites versées par un régime donné : il rapporte, par exemple, la durée cotisée au régime général et la durée de cotisation de référence pour obtenir une retraite à taux plein. Il est donc inférieur à 1 si la personne concernée n'a pas effectué toute sa carrière au régime général. A l'inverse, il peut être supérieur à un pour certains assurés qui perçoivent des pensions « proratisées » de plusieurs régimes.

Dans un **régime par points** (comme les régimes complémentaires du secteur privé en France), les cotisations donnent chaque année des droits à la retraite calculés sous forme de points acquis. Le nombre de points acquis chaque année est égal à :  $n_t = \frac{t_t \cdot S_t}{V_t}$ , avec  $t_t$  le taux de cotisation à la date  $t$  (qui peut différer selon les tranches de salaire),  $S_t$  le salaire à la date  $t$  et  $V_t$  valeur d'achat du point à la date  $t$ . Il existe également un taux d'appel des cotisations, qui est un coefficient correcteur permettant d'ajuster les recettes du régime : lorsqu'il est supérieur à 100% (127% à l'AGIRC-ARRCO) une partie des cotisations ne donne pas lieu à attribution de points. En d'autres termes, la valeur d'achat du point est égale à sa valeur contractuelle multipliée par le taux d'appel.

Le montant de la retraite  $r$  se calcule en multipliant le nombre de points acquis tout au long de la durée d'assurance validée  $N$  par la valeur dite de « service » du point (c'est-à-dire le montant des prestations correspondant à un point de retraite)  $V$  à la date de liquidation des droits et  $c$  un coefficient de proratisation en cas départ anticipé ou d'activité prolongée :  $r = N \cdot V \cdot c$ .

Les deux systèmes sont proches si le système par annuité prend comme période de référence pour le calcul des droits l'ensemble de la carrière salariale. En général cependant, le système par annuités plafonne le nombre d'années de cotisations prises en compte.

En principe, le régime en annuité est un **système à prestations définies**, c'est-à-dire que le montant de la retraite versée vise à atteindre un certain **taux de remplacement**, c'est-à-dire un rapport entre la retraite et le salaire de référence pris en compte pour son calcul. Dans le cadre du régime général des salariés du secteur privé, le taux maximum de 50% (dans la limite du salaire dit « plafond », celui où sont prélevées les cotisations), peut être obtenu soit si la durée de cotisation requise est satisfaite, soit si l'âge d'annulation de la « décote » (des abattements sur le montant de la retraite en raison d'une durée de cotisation insuffisante) est

atteint. Dans un système à **cotisations définies**, le montant des retraites, qui sert de variable d'ajustement, est proportionnel au montant des cotisations versées, qui est fixé par avance.

Enfin, un régime en **comptes notionnels** (à l'œuvre dans 5 Etats membres de l'UE, dont la Suède et l'Italie) fonctionne *de facto* comme un régime par points puisqu'il permet d'accumuler un capital virtuel correspondant à la somme des cotisations, revalorisées chaque année. Cependant, lors du départ en retraite un « coefficient de conversion » est appliqué pour convertir de capital en retraite annuelle compte tenu *de l'espérance de vie moyenne de la cohorte* à laquelle appartient l'assuré.