

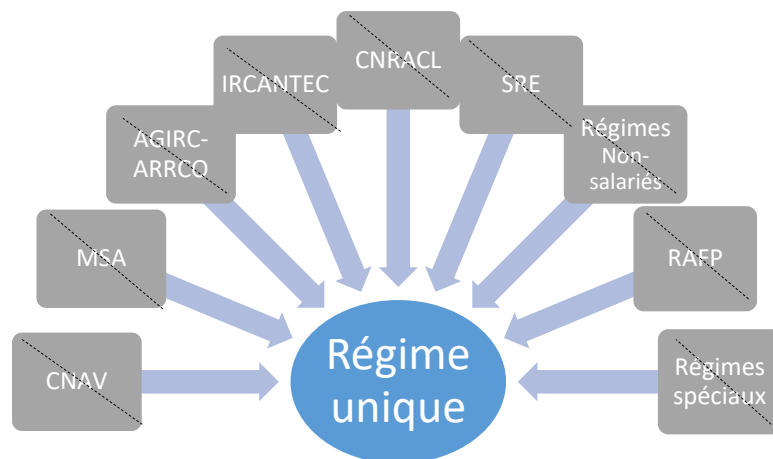
Fiche pédagogique n°2

Décodage sur l'architecture du régime

Système universel vs. Régime unique

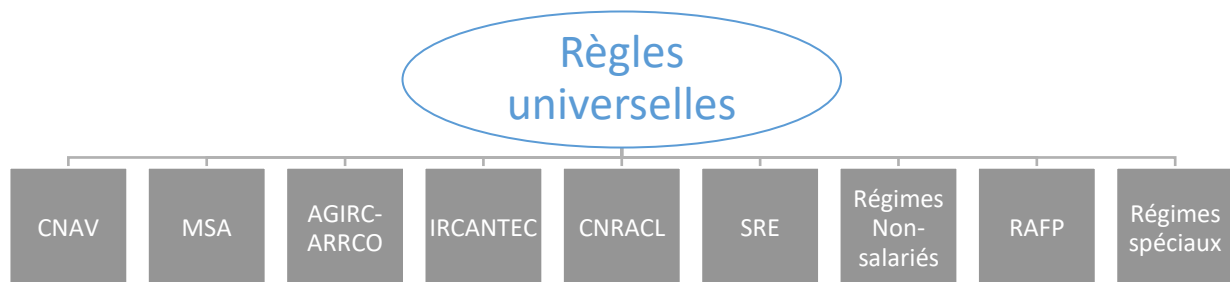
La réforme a pour vocation de : « Créer un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. »

- Si l'on entend système universel comme régime unique pour tous :



Un système universel peut être représenté sous la forme d'un **unique régime** de retraite pour tous indépendamment du type d'activité (salarié, indépendant) ou encore du secteur d'activité (privé, public). Ceci impliquerait la fin de tous les régimes existants et la création d'un nouveau auquel les individus seraient rattachés pour toute leur carrière. Des spécificités pourraient néanmoins faire l'objet de règles différentes dans la mesure où cela ne contredit pas le principe selon lequel un euro cotisé donne les mêmes droits.

- Si l'on entend système universel comme un système commun à tous :

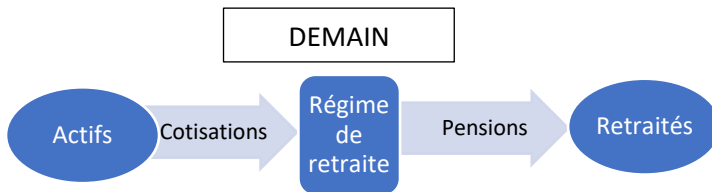
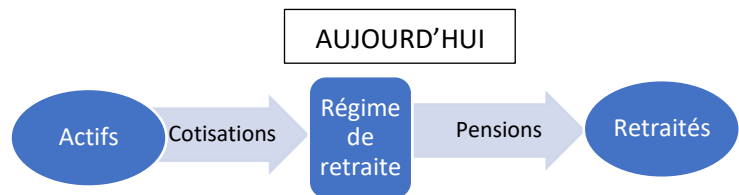


Un système universel pourrait consister uniquement en l'application de **règles universelles** à l'ensemble des individus. Ils pourraient rester chacun affiliés à la caisse de retraite dont ils dépendent du fait de leur activité. Celle-ci pourrait perdurer, gérer ses cotisants pendant leur vie active puis verser leur pension de retraite. La mise en place d'un système universel impliquerait dans ce cas d'harmoniser les régimes afin que chacun attribue les mêmes droits pour chaque euro cotisé. Cependant cette harmonisation du rendement de la cotisation prive les régimes de toute marge de manœuvre en termes de fixation de paramètres. Le pilotage serait donc décidé en dehors des régimes.

Caractéristiques du système

- Répartition vs. Capitalisation

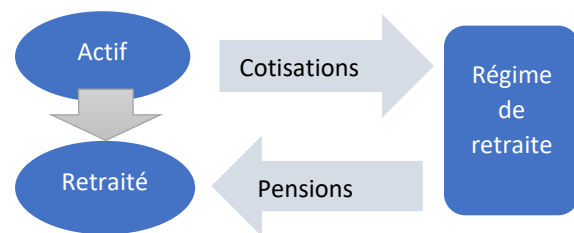
Dans un système fonctionnant par **répartition**, les cotisations prélevées aujourd'hui sur les actifs servent à financer les pensions des retraités d'aujourd'hui.



Les pensions qui seront versées demain aux individus actuellement en activité seront financées par les cotisations des actifs de demain.

On parle de solidarité intergénérationnelle. La répartition dépend de l'évolution de la proportion de retraités par rapport aux cotisants au fur et à mesure des générations.

Dans un système fonctionnant par **capitalisation**, les actifs cotisent en vue de leur propre retraite. En attendant, les cotisations font l'objet d'un placement sur le marché financier, soit dans un cadre individuel soit dans un cadre collectif (l'entreprise par exemple).



Ce système revient à épargner une partie de ses revenus pour sa retraite. La pension obtenue dépend du rendement du placement choisi.

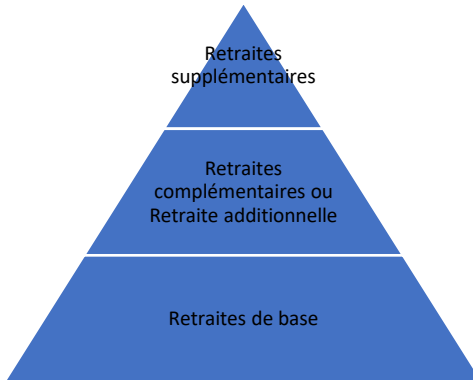
- Contributivité vs. Solidarité

Le degré de **contributivité** d'un système de retraite est le lien entre les cotisations versées et les pensions reçues. Plus il y a proportionnalité entre les deux, plus un système est contributif. Tous les droits à retraite sont ainsi acquis en contrepartie de cotisations.

Le degré de **solidarité** se matérialise au contraire par la non-proportionnalité entre les cotisations versées et les pensions reçues. Les mécanismes de solidarité prennent la forme de compensation à la hausse des droits à retraite indépendamment des cotisations effectivement versées (par exemple pour les périodes de chômage, maladie ou maternité).

Le plus souvent, il est fait un panachage entre ces deux notions afin de combiner l'incitation à travailler donc à cotiser avec le soutien aux individus ayant subi des préjudices sur leur retraite.

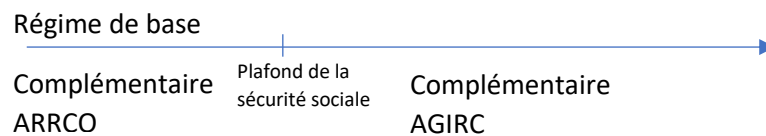
Périmètre du système



Aujourd'hui, les salariés du privé et les agents des fonctions publiques cotisent obligatoirement auprès d'un régime de base et d'un régime complémentaire ou d'un régime additionnel. Ils peuvent également souscrire à un régime de retraite supplémentaire. Lors de leur départ à la retraite les individus perçoivent la somme de ces pensions.

Pour les salariés du privé, les cotisations sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale ¹ déterminent leurs droits acquis auprès du régime de base. Sur cette même partie de salaire mais aussi au-delà ils cotisent auprès des régimes complémentaires des salariés du privé AGIRC et ARRCO².

Assiettes de cotisation des régimes obligatoires sur la rémunération d'un salarié cadre du privé :



Pour les agents des fonctions publiques, ce sont les cotisations sur leur traitement hors primes qui déterminent la pension de retraite de base qui leur sera versée par le SRE³ ou la CNRACL⁴. Ils sont également affiliés au RAFP⁵.

Assiettes de cotisation des régimes obligatoires sur le traitement d'un agent de la fonction publique :



Le système universel a vocation à couvrir toute la population. L'extension de l'assiette de cotisation du système universel par rapport au régime de base actuel est susceptible d'impacter l'assiette de cotisation des régimes complémentaires. Se pose la question de leurs futurs périmètres. A fortiori les régimes supplémentaires, qui ne sont pas obligatoires en France, devront également adapter leurs périmètres.

¹ En 2018, le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 39 732 €

² Au 1^{er} janvier 2019 aura lieu la fusion en un seul régime AGIRC-ARRCO : Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

³ SRE : Service des retraites de l'état

⁴ CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

⁵ RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

En bref : L'architecture du système de retraite français est aujourd'hui caractérisée par une multiplicité de régimes, par un fonctionnement par répartition, par une logique principalement contributive avec des mécanismes de solidarité, et par une superposition de trois étages (régimes de base, complémentaires et supplémentaires). La mise en place d'un système universel conduit à réexaminer ses éléments et à s'interroger sur les fondements de l'architecture actuelle à reprendre ou à adapter.

Points de vigilance CFE-CGC

- S'il est vrai que les régimes sont nombreux, chaque individu ne passe au cours de sa carrière que par deux ou trois régimes différents. De plus, ces nombreux régimes et leurs spécificités sont le fruit de l'histoire. La difficulté d'une réforme systémique n'est donc pas tant de concevoir le régime futur que de savoir y intégrer les régimes d'aujourd'hui.
- Le système universel devrait continuer à fonctionner par répartition ne serait-ce que pour des difficultés de transition mais surtout pour la sauvegarde de la solidarité intergénérationnelle.
- La retraite constitue un revenu de remplacement. Il est impératif qu'elle conserve un caractère principalement contributif même si elle inclut des dispositifs de solidarité pouvant compléter ces prestations. Cette distinction nous paraît garante d'une bonne lisibilité du système de sécurité sociale au sens large, et ainsi de l'adhésion au système de protection sociale dans son ensemble.
- Le choix du périmètre du système universel aura un impact sur la place accordée aux régimes complémentaires qui versent aujourd'hui la majeure partie de la retraite d'un salarié cadre du secteur privé. Les régimes complémentaires ont été créés et sont gérés par les partenaires sociaux. La mise en place d'un système universel englobant régime de base et régimes complémentaires reposerait sur des paramètres définis par l'Etat ce qui conduirait de facto à une étatisation de l'ensemble. La qualité de la gestion de ces régimes par les partenaires sociaux, saluée par la Cour des comptes, leur a permis de constituer des réserves financières qui ne manqueraient pas d'être convoitées par l'Etat, alors qu'elles sont le fruit des cotisations des salariés.