

La réforme des retraites : Le rapport Delevoye décrypté



snes
F.S.U.

Rouen

Pour un système universel de retraite

Préconisations de Jean-Paul Delevoye,
Haut-Commissaire à la réforme des retraites

Juillet 2019



Pour une RETRAITE (plus simple,
plus juste, pour tous



reforme-retraite.gouv.fr
#ReformeRetraites

Rapport de JP Delevoye, haut commissaire à la réforme des retraites, remis le 18 juillet 2019 au gouvernement



Les grands principes

Rapport Delevoye – Page 5 :

« Le système universel offrira la possibilité de choisir la date de son départ en fonction de son niveau de retraite, la notion de durée d'assurance s'effaçant derrière celle de points acquis.

(...)

Le système universel évitera aussi que les plus défavorisés, qui ne valident pas la durée d'assurance [nécessaire pour avoir le taux plein], soient dans l'obligation de partir à 67 ans. C'est le cas, aujourd'hui de nombreuses femmes. »

- Disparition de l'âge limite (67 ans) de départ à la retraite.
- Incitation pour les plus défavorisés de continuer à travailler plus longtemps, s'ils le peuvent..... voire même au-delà de 67 ans !
- Les femmes... continueront à être plus défavorisées par ces mesures.

Rapport Delevoye – page 6

« La diversité croissante des parcours professionnels ne doit pas créer de différences dans les droits à retraite. C'est le fondement du principe selon lequel un euro cotisé ouvre les mêmes droits à la retraite. »

- C'est l'idée qu'à la retraite, on « récupère sa mise ».... Ou du moins une partie.....
- amoindrissement de la solidarité inter générationnelle avec la fin du système par répartition.

Pourquoi une telle réforme?

Faire diminuer la part des richesses consacrées aux retraites: aujourd'hui 14% du PIB, les libéraux veulent le diminuer alors même que le nombre de retraités va augmenter: c'est donc mécaniquement la baisse des pensions qui est programmée



100% des actifs seront couverts par le système universel. Le système universel garantira pour tous les assurés un **très haut niveau de protection sociale**, avec l'acquisition de droits sur **la totalité** de leurs revenus d'activité (dans la limite de 120 000 € bruts annuels, soit 3 fois le plafond actuel du régime de base de la sécurité sociale).

- Les fonctionnaires et les assurés des régimes spéciaux s'ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.

Les employeurs et les salariés, qui le souhaitent, pourront compléter le niveau de retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite. Il en sera de même pour les indépendants.

Une convergence pour les régimes dont le plafond est aujourd'hui différent vers la cible de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale sera réalisée de façon progressive, en maximum 15 ans.

← La programmation de la baisse des pensions est une formidable incitation de ceux qui le peuvent (et non le souhaitent !!!!) à constituer une épargne retraite individuelle qui enrichira le monde de l'assurance

Il s'agit d'instaurer un régime par points

Rapport Delevoye – page 18

C'est l'inverse

!!!

Le calcul sur toute la carrière est plus désavantageux que sur les 25 meilleures années pour le privé. Le public n'est pas évoqué car il est évident que le traitement des 6 est plus avantageux que celui sur toute la carrière

- **La comptabilisation en points permettra également de renforcer l'équité du système.** Les règles de calcul fondées sur le salaire de référence, notamment la prise en compte des 25 meilleures années au régime général des salariés, défavorisent les carrières courtes, heurtées et peu ascendantes.

La comptabilisation en points est simple et solide. Elle permettra de valoriser chaque période travaillée et de garantir le niveau des retraites : **la valeur du point ne pourra pas baisser.** Concrètement, les règles de calcul de la retraite dépendront de deux valeurs :

- **La valeur d'acquisition qui permettra de calculer le nombre de points acquis grâce aux cotisations versées annuellement.** Il sera proposé au démarrage de la réforme que la valeur d'acquisition d'un point soit égale à **10 euros cotisés.**
- **La valeur de service qui permettra, au moment du départ en retraite, de convertir les points acquis tout au long**

de sa carrière en montant de retraite. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles (1,3% de productivité du travail), **la valeur de service** pourrait être fixée de sorte qu'**1 point soit égal à 0,55€** de retraite annuelle. Le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors.

Ces deux valeurs permettront d'apprécier le rendement du système de retraite, c'est-à-dire la retraite obtenue par un assuré à partir des points acquis sur les cotisations versées. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles, **le rendement d'équilibre du système,** c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points, **serait fixé à 5,5%.** Concrètement, cela signifie que 100 € cotisés garantiront le versement de 5,5 € de retraite par an, pendant toute la durée de la retraite.

indiciaire
derniers mois

Le gouvernement prétend que ce serait « *un système juste, unique et transparent pour protéger mieux ceux dont les carrières sont hachées, instables et atypiques* »

Comment croire à ce discours alors que c'est désormais l'ensemble d'une carrière, y compris les mauvaises périodes, qui serait pris en compte et non plus les meilleures années?

Les cotisations sont transformées en points (selon la valeur d'achat du point) →

La pension →

est déterminée par la **valeur de liquidation (ou valeur de service)** du point.

Initialement, 10 euros cotisés permettront d'acquérir 1 point et 1 point vaudra 0,55 € de retraite annuelle.

Mais ces 2 valeurs sont vouées à fluctuer.....

La comptabilisation en points permettra également de renforcer l'équité du système. Les règles de calcul fondées sur le salaire de référence, notamment la prise en compte des 25 meilleures années au régime général des salariés, défavorisent les carrières courtes, heurtées et peu ascendantes.

La comptabilisation en points est simple et solide. Elle permettra de valoriser chaque période travaillée et de garantir le niveau des retraites : **la valeur du point ne pourra pas baisser.** Concrètement, les règles de calcul de la retraite dépendront de deux valeurs :

- **La valeur d'acquisition qui permettra de calculer le nombre de points acquis grâce aux cotisations versées annuellement.** Il sera proposé au démarrage de la réforme que la valeur d'acquisition d'un point soit égale à **10 euros cotisés.**
- **La valeur de service qui permettra, au moment du départ en retraite, de convertir les points acquis tout au long**

de sa carrière en montant de retraite. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles (1,3% de productivité du travail), **la valeur de service** pourrait être fixée de sorte qu'**1 point soit égal à 0,55€** de retraite annuelle. Le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors.

Ces deux valeurs permettront d'apprécier le rendement du système de retraite, c'est-à-dire la retraite obtenue par un assuré à partir des points acquis sur les cotisations versées. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles, **le rendement d'équilibre du système,** c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points, **serait fixé à 5,5%.** Concrètement, cela signifie que 100 € cotisés garantiront le versement de 5,5 € de retraite par an, pendant toute la durée de la retraite.

La comptabilisation en points permettra également de renforcer l'équité du système. Les règles de calcul fondées sur le salaire de référence, notamment la prise en compte des 25 meilleures années au régime général des salariés, défavorisent les carrières courtes, heurtées et peu ascendantes.

La comptabilisation en points est simple et solide. Elle permettra de valoriser chaque période travaillée et de garantir le niveau des retraites : **la valeur du point ne pourra pas baisser.** Concrètement, les règles de calcul de la retraite dépendront de deux valeurs :

- **La valeur d'acquisition qui permettra de calculer le nombre de points acquis grâce aux cotisations versées annuellement.** Il sera proposé au démarrage de la réforme que la valeur d'acquisition d'un point soit égale à **10 euros cotisés.**
- **La valeur de service qui permettra, au moment du départ en retraite,** de convertir les points acquis tout au long

de sa carrière en montant de retraite. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles (1,3% de productivité du travail), **la valeur de service** pourrait être fixée de sorte qu'**1 point soit égal à 0,55€** de retraite annuelle. Le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors.

Ces deux valeurs permettront d'apprécier le rendement du système de retraite, c'est-à-dire la retraite obtenue par un assuré à partir des points acquis sur les cotisations versées. **Au démarrage de la réforme,** et en l'état des hypothèses actuelles, **le rendement d'équilibre du système,** c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points, **serait fixé à 5,5%.** Concrètement, cela signifie que 100 € cotisés garantiront le versement de 5,5 € de retraite par an, pendant toute la durée de la retraite.

La variation des deux valeurs (achat et service) est censée tenir ← compte des évolutions économiques: par exemple, on peut indexer ces valeurs sur l'inflation pour tenir compte du fait que des euros perçus à un moment n'ont plus la même valeur.

Dans tous les cas, le système est sensible aux variations économiques, démographiques et à l'évolution de l'espérance de vie, ainsi les valeurs du point évoluent chaque année alors que le gouvernement prétend à la lisibilité de ce système

- **Les périodes de congé maternité** donneront lieu à acquisition de points **au 1^{er} jour d'arrêt sur la base du revenu de l'année précédente**. Les congés maternité seront donc pris en compte comme des périodes travaillées.
- **Les périodes de congés maladie** qui ont des effets sur la carrière donneront lieu à acquisition de points. **Les droits seront acquis sur la base du revenu.**
- **Les périodes d'invalidité** permettront d'acquérir des points sur la base du revenu correspondant aux **10 meilleures années d'activité**. En outre, par équité entre les assurés, **il est proposé de mettre un terme à la retraite pour invalidité**.

← Comme dans le système actuel.....
Seulement.... les bonifications pour enfants [déjà mis à mal par la réforme Fillon en 2004] disparaissent complètement !!!!!

← Fin de la retraite pour invalidité !!!!!

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux assurés nés à compter de 1963 qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux personnes nées en 1963 et après, et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1^{er} janvier 2025, c'est-à-dire dans un délai de 5 ans à compter de la présentation de la loi.

Les générations des assurés dont l'âge légal de départ à la retraite est inférieur à 62 ans seront décalées (par exemple, pour ceux dont l'âge légal de départ est de 57 ans, c'est la génération née en 1968 qui sera la première concernée).

Toutefois, les assurés, y compris des générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1^{er} janvier 2025, notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs

de départ anticipés (carrières longues, par exemple), ne seront pas concernés par l'application du système universel.

Enfin, **les assurés acquerront des droits à retraite** sur la base des nouvelles règles du système universel **à compter du 1^{er} janvier 2025**.

D'autres options qui conduiraient à appliquer le nouveau système à des générations autres que la génération née en 1963 existent. Il peut s'agir de choisir d'appliquer le système soit à une génération postérieure, soit aux nouveaux entrants sur le marché du travail. Ce choix sera soumis à la concertation.

Il est proposé que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12%. Il sera partagé à 60% pour les employeurs et à 40% pour les assurés. **Ce taux de cotisations est très proche de celui auquel sont déjà soumis les salariés** afin de ne pas alourdir le coût du travail tout en préservant les recettes du système.

Ce taux de 28,12% se décomposera en deux cotisations :

- **Une cotisation plafonnée de 25,31%** (soit 90% des 28,12%). Elle s'appliquera à toute la rémunération jusqu'à 120 000 € (soit 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale). **C'est à partir de ces montants de cotisations versées que seront calculés les droits à retraite accordés aux assurés au titre de leur activité professionnelle.**

- **Une cotisation déplafonnée de 2,81%** (soit 10% des 28,12%) **qui participera au financement mutualisé et solidaire** des dépenses du système de retraite. Elle s'appliquera à la totalité des rémunérations perçues sans limitation et permettra de faire contribuer solidairement les plus hauts revenus au financement du système de retraite. Aucun droit à retraite ne sera directement accordé aux assurés sur la base des montants de cotisations versées à ce titre.

Tous les salariés et leurs employeurs, quels que soient le secteur d'activité ou la nature juridique de l'employeur, seront traités identiquement du point de vue des cotisations.

← Traduction : Sur les 28,12 % de cotisation, seulement 25,31 % seront pris en compte pour le calcul de la pension

Une convergence des taux : une transition progressive vers le taux de cotisation de 28,12%

Certains salariés connaissent actuellement, au sein de leurs régimes complémentaires (notamment l'AGIRC-ARRCO), des spécificités en matière de cotisations. Il peut s'agir de taux plus élevés que le taux normal, ou d'une répartition spécifique des cotisations entre employeurs et salariés.

Compte tenu de l'objectif d'équité porté par la réforme, **ces situations dérogatoires ne trouveront plus de justification dans un système universel de retraite.** Il est donc proposé qu'une transition progressive vers le barème de cotisations cible soit réalisée en maximum 15 ans.

De même, les contractuels du secteur public seront traités exactement de la même manière que les salariés du secteur privé et les fonctionnaires : leur taux de cotisation, qui est actuellement plus faible (24,75% en tenant compte du régime de base et du régime complémentaire obligatoire qui leur est applicable, l'IRCANTEC), convergera jusqu'à la cible de 28,12%. Cette convergence se fera dans un maximum de 15 ans.

Les contractuels du secteur public apprécieront cette future diminution de leur salaire déjà... faible !



Tous les salariés cotiseront au même niveau dans le système universel ; il en sera de même pour les employeurs.
