

Présentation de la réforme des retraites : quelles positions défendre ?

Un système universel

Le dispositif qui devrait rentrer en vigueur en 2025 pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1963 sera universel : les mêmes règles s'appliqueront à tous les actifs (salariés, non-salariés, fonctionnaires...) avec un montant de pension versé en fonction de l'accumulation de points acquis au cours de la carrière. (Au démarrage de la réforme, la valeur d'acquisition du point serait fixée à 10€).

Les points seraient versés sur un compte unique.

La CAPEB a toujours soutenu l'idée d'une réforme globale permettant d'assurer une pérennité du système de retraite, à travers la recherche d'un équilibre financier. Elle considère que la multiplicité actuelle des régimes de retraite, en particulier entre les régimes privés et publics, entretient un sentiment d'iniquité auquel il est nécessaire de remédier.

En cela, la CAPEB est attachée à la sauvegarde d'un système de retraite par répartition. D'une part, elle considère qu'une démocratie moderne se doit de fournir à ses membres des filets de protection. D'autre part, les retraités sont parmi les premiers clients des entreprises de proximité.

Un âge d'équilibre fixé à 64 ans

Si l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 62 ans (sauf carrière longue, pénibilité et handicap), le rapport préconise un âge d'équilibre de départ à la retraite fixé à 64 ans dès 2025, assorti d'une décote (5% par année d'écart) pour ceux qui décideraient de partir avant et d'une surcote bénéficiant à ceux qui souhaiteraient prolonger leur activité.

Parallèlement, le dispositif de cumul emploi retraite serait revu afin de cotiser et d'acquérir des droits supplémentaires lors de la reprise d'activité professionnelle.

Les droits à la retraite liés au C2P seraient maintenus dans le régime universel.

La CAPEB se félicite du maintien d'une borne minimale de départ à la retraite (62 ans). Pour autant, la CAPEB n'accepte pas la fixation d'un âge d'équilibre à 64 ans pour ces ressortissants, assortie d'une décote à 5% par an. Cette proposition pénalise lourdement les personnes ayant commencé à cotiser tôt et qui devront attendre 64 ans pour partir sans majoration. Elle est sur ce point en phase avec les propos du Président de la République.

S'agissant du dispositif pour carrières longues permettant de partir à la retraite dès 60 ans, le dispositif serait maintenu sans modification des critères pour en bénéficier. La CAPEB s'en félicite. Il est essentiel que les actifs ayant commencé leur vie professionnelle tôt puissent continuer de bénéficier d'une dérogation à l'âge minimal de départ en retraite sans effet sur leur niveau de pension.

Pour les dispositifs de cumul emploi retraite et retraite progressive, la CAPEB se félicite que ces dispositifs soient assouplis afin que la reprise d'activité puisse permettre d'obtenir des points supplémentaires, ce qui n'est pas possible aujourd'hui.

Enfin, la CAPEB est favorable à l'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique, source d'iniquité.

Une assiette et des taux de cotisations harmonisés

Le rapport propose de repenser l'assiette et les taux de cotisations. Dans les grandes lignes, tous les actifs ouvriraient des droits sur l'ensemble de leur rémunération dans la limite de trois plafonds annuels de la sécurité sociale. Le taux global de cotisations serait de 28.12%. Une cotisation plafonnée à 3 PASS serait fixée à 25.31%. A cela s'ajouterait, une cotisation déplafonnée de 2.81% n'ouvrant aucun droit à la retraite mais finançant la solidarité. Le taux serait réparti à 60% pour l'employeur et 40% pour les salariés.

La CAPEB s'interroge sur la nature des cotisations supprimées dans le cadre de cette réforme. Si les cotisations Régime Vieillesse de base (RVB) et ARRCO AGIRC ne font aucun doute, la réforme envisage-t-elle la suppression de la CEG et de la CET ?. En tout état de cause, la CAPEB demande à que ses ressortissants relevant du régime général ne subissent aucune augmentation et que l'assiette retenue demeure l'assiette actuelle qui correspond au salaire brut. En ce sens, elle souhaite des simulations sur plusieurs cas d'espèce.

Pour les travailleurs indépendants, le taux global de cotisations de 28.12% serait également applicable mais dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale. Entre 1 et 3 PASS, le taux serait de 12.94% et au-delà de 2.81%.

Dans le cadre de la recherche d'équité, le Haut-commissaire propose d'engager une réflexion sur la mise en cohérence de l'assiette sociale entre salariés et travailleurs indépendants. Elle se rapprochera davantage de celle des salariés.

Elle sera calculée à partir d'un abattement forfaitaire appliqué au revenu déclaré comptablement, avant prélèvements sociaux.

Les taux des cotisations d'assurance vieillesse base et complémentaire des travailleurs indépendants pour 2019 :

Retraite de base	Revenu dans la limite de 40.524€ (1PASS)	17.75%
	Revenu au-delà de 1 PASS	0.60%
Retraite complémentaire	Revenu dans la limite de 1 PASS	7%
	Revenu compris entre 1 PASS et 4 PASS€	8%

1. Simulation : pour un revenu à 50.000 euros en 2019

Régime vieillesse de base : 7.193€ + 57€= 7.250€

Régime vieillesse complémentaire : 2.657€+ 963€= 3.620€

Soit un total de 10.870€/an

2. Simulation : pour un revenu à 40.000 euros en 2019

Régime vieillesse de base : 7.100€

Régime vieillesse complémentaire : 2.820€

Soit un total de 9.920€/an.

Réforme envisagée : taux global de la cotisation vieillesse en 2025 :

Tranche de revenus	Taux de cotisation plafonnée	Taux de cotisation déplafonnée	Taux de cotisation globale
0 à 1 plafond	25.31%	2.81%	28.12%
1 à 3 plafonds	10.13%	2.81%	12.94%
Au-delà de 3 plafonds		2.81%	2.81%

Simulation : pour un revenu à 50.000 euros

Régime vieillesse universel : $40.524€ \times 28.12\% = 11.395€ + 9.475€ \times 12.94\% = 12.621€$

Soit un total de 12.621€/an pour un revenu de 50.000 euros (augmentation de 1.751€ par rapport aux cotisations 2019)

Simulation : pour un revenu à 40.000 euros

Régime vieillesse universel : $40.000€ \times 28.12\% = 11.248€$

Pour un revenu de 40.000€ inférieur à 1 PASS, la hausse de cotisations est de 1.328€ par an.

Les simulations faites démontrent que la réforme entraîne une hausse de cotisation pour les revenus dans la limite de 3 PASS.

- *La CAPEB s'oppose à toute hausse de cotisation et réaffirme que cette réforme doit être financièrement neutre pour tous. Elle demande que la lettre de cadrage soit respectée à savoir une non-augmentation des prélèvements retraite et une non-diminution des droits.*
- *La CAPEB demande que les augmentations de cotisations qui résulteraient d'une convergence et d'une harmonisation du taux des travailleurs indépendants sur le taux retenu pour les salariés soient neutralisées immédiatement par une modification de l'assiette actuelle des travailleurs indépendants avec l'idée d'aboutir à une charge contributive stable. Ceci se justifie par le fait que le bénéfice (BIC et BNC) ne correspond pas au revenu. La modification d'assiette visant à neutraliser toute augmentation de taux de cotisations doit faire l'objet de travaux pour lesquels la CAPEB demande à y être associés.*

Il est également proposé la mise en place d'une cotisation minimale identique pour tous les travailleurs indépendants permettant la validation de quatre trimestres (600 SMIC horaire au lieu de 450 SMIC horaire actuellement).

La CAPEB est opposée à cette proposition qui entraîne une hausse de la cotisation minimale et demande le maintien de la cotisation minimale à son niveau actuel avec une extension de leur champ aux travailleurs indépendants relevant du régime de la micro-entreprise.

Pour les micro-entrepreneurs, le rapport prévoit la possibilité d'acquérir une garantie minimale de points chaque année.

La CAPEB demande que le régime de la micro-entreprise soit limité dans le temps (deux ans) et revienne à sa vocation première de facilitateur de l'installation et que soient appliquées aux personnes relevant de ce régime, comme pour les autres travailleurs indépendants, des cotisations minimales à titre obligatoire.

Des points de solidarité

Les périodes de chômage indemnisées, maternité, invalidité et maladie devraient continuer à donner droit à des points de solidarité qui seraient de même valeur que les points attribués par le travail aux actifs. La solidarité serait ouverte par un fonds de solidarité vieillesse universel financé par l'impôt.

La CAPEB est favorable à ce que des mécanismes compensent des aléas/interruptions sur des périodes de carrières (chômage, maladie, maternité) et que ces droits soient financés par la solidarité.

Il est proposé de garantir un minimum de retraite égal à 85% du SMIC net pour une carrière complète (contre 81% actuellement).

La CAPEB considère qu'il est nécessaire de maintenir un différentiel entre la personne ayant travaillé toute sa vie et celle qui perçoit le minimum vieillesse. Elle demande donc qu'un écart significatif soit assuré entre les plus petites pensions de retraite dont les cotisations ont été versées pendant toute la carrière et le montant du minimum vieillesse.

Droits familiaux et réversion

Le rapport propose de majorer les pensions de 5% par enfant dès le premier enfant. Cette majoration qui pourra être partagée entre les deux parents, sera à défaut attribuée à la mère.

S'agissant des droits familiaux, la CAPEB est favorable au dispositif prévu dans le rapport permettant l'octroi de droits supplémentaires systématique. Toutefois la CAPEB s'interroge sur l'avenir des 8 trimestres aujourd'hui attribuées aux assurés par enfant à charge. Ces trimestres permettent, à l'heure actuelle à un grand nombre d'assurés de partir à la retraite à taux plein dès 62 ans. Ces trimestres vont-ils être convertis en points ?

En matière de réversion, le rapport prévoit une harmonisation en matière de taux, de condition d'âge et de durée de mariage. Il est proposé de maintenir dans le même temps, le niveau de vie des personnes qui perdent leur conjoint, en leur garantissant 70% de la somme des retraites que le couple aurait obtenu.

Le bénéfice de la réversion ne serait plus soumis à condition de ressources mais le conjoint survivant devrait avoir plus de 62 ans (contre 55 ans actuellement) et être toujours marié. Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel (2025).

Il appartiendra en effet aux juges des affaires familiales d'intégrer la question des droits à retraite dans les divorces, en particulier dans le cadre des prestations compensatoires qui pourront être majorées.

La CAPEB se félicite de l'harmonisation des conditions de versement des pensions de réversion, mesure d'équité entre cotisants.

Le dispositif permet aux conjoints de lui garantir un niveau de vie constant. En revanche, seul, le conjoint marié conservera 70% des droits à la retraite du couple. Par conséquent, si la CAPEB est favorable à la suppression des conditions de ressources, elle est opposée :

- *au report de l'âge légal de versement de la pension de réversion de 55 ans à 62 ans (car les ressortissants actuels ont déjà cotisé pour l'ouverture de ce droit) ;*
- *à la suppression des droits à pension de réversion aux conjoints dont le divorce serait prononcé après l'entrée en vigueur du système universel. La CAPEB propose d'engager une réflexion sur ce point afin de protéger au mieux les conjoints divorcés et non remariés.*
- ***Cependant, la majoration de la prestation compensatoire ne peut être la solution retenue car :***
 - ✚ *- Son versement n'est pas systématique Selon le ministère de la Justice, le montant médian d'une prestation compensatoire est de 25 000 euros. La synthèse d'INFOSTAT n° 144 de septembre 2016 (revue du ministère de la Justice) révèle que la prestation compensatoire n'est attribuée que dans 19 % des divorces alors qu'elle avait été demandée dans 84 % des cas.*
 - ✚ *- Sa durée est également limitée à 8 an. (Lorsque le débiteur n'est pas en mesure de verser le capital en une fois, l'article 275 du Code civil prévoit que le juge fixe les modalités de paiement du capital, dans la limite de huit années, sous forme de versements périodiques indexés selon les règles applicables aux pensions alimentaires)*
 - ✚ *- A ce jour, il n'existe aucune méthode de calcul fiable et aucune prévisibilité réelle du montant de la prestation compensatoire*
 - ✚ *- Le dispositif va à l'encontre du système universel et entrainera certainement une rupture d'égalité de traitement entre les conjoints survivants divorcés (appréciation souveraine des juges des affaires familiales)*
 - ✚ *- Enfin, le dispositif fait reporter le paiement de la pension de réversion sur le conjoint payeur de la prestation compensatoire.*

Le rapport prévoit de renforcer les garanties offertes aux personnes venant en aide à un proche en situation de perte d'autonomie liée à l'âge ou au handicap. Il prévoira l'attribution de points au titre de ces périodes d'aide.

La CAPEB est favorable à cette mesure.

Organisation

Le système universel des retraites serait géré par une caisse nationale comprenant un conseil d'administration (CA) paritaire. Sa gouvernance serait assurée par un conseil d'administration paritaire. À titre d'exemple, indique le rapport, le CA pourrait être composé de 26 administrateurs, réparti à 50 % de représentants des assurés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national (avec un seuil de représentativité de 5 % sur la base d'une audience associant secteur privé et public) et à 50 % de représentants des employeurs désignés par les organisations patronales représentatives.

Son pilotage serait assuré par ce CA dans le cadre défini par les lois financières, avec l'aide des services d'un comité d'expertise indépendant des retraites, fusionnant le COR et le Comité de suivi des retraites. En outre, une Assemblée générale représentant l'ensemble des assurés, des employeurs et des acteurs de la retraite, ainsi qu'un Conseil citoyen remettraient chaque année des avis.

La répartition des sièges « employeurs » au sein de ce Conseil doit s'appuyer sur les résultats de la mesure de l'audience générale réalisée tous les 4 ans, étant réaffirmé que les critères retenus pour la mesure de l'audience patronale doivent être adaptés à ce type de représentation.

Les travailleurs indépendants-TI doivent faire l'objet d'une représentation spécifique au sein de ce Conseil (sur le modèle des organismes actuels des branches recouvrement et famille du régime général).

Transition

La CAPEB demande une clarification des conditions d'intégration dans le nouveau système en points des droits à retraite qui ont été acquis ou le seront avant la réforme afin de s'assurer de la neutralité de cette évolution.

Pilotage du système de retraite

Le conseil d'administration pourrait se prononcer sur de nombreux leviers dans ce cadre pluriannuel et dans le cadre défini par les lois financières :

- la détermination de l'évolution des retraites, avec la possibilité de proposer une règle pluriannuelle de revalorisation autre que celle basée sur l'inflation ;
- la détermination de la revalorisation de la valeur du point ;
- la détermination de l'évolution de l'âge du taux plein par génération ;
- la proposition des taux de cotisations ;
- l'utilisation de réserves financières.

Toutefois, sur ces sujets, le CA disposerait d'une capacité à **donner son avis** sur les choix du gouvernement et à formuler des propositions de modifications. Le cas échéant, le gouvernement ferait connaître, de façon argumentée, les suites qu'il entend donner à ces propositions.

Si les dispositifs de solidarité financés par l'impôt doivent relever de la compétence de l'État, comme les conditions d'ouverture des droits ou la fixation des taux de cotisations, sur l'ensemble de ces paramètres, la CAPEB demande que le Conseil d'administration paritaire du nouveau système ait l'entière maîtrise des paramètres de gestion, en particulier la détermination des valeurs des points retraite, l'indexation des pensions, les coefficients à la liquidation sur le modèle de gestion de l'Agirc-Arrco.

Pour rappel, le calcul de la retraite s'effectuera sur la totalité des points acquis durant la carrière professionnelle et non plus sur les 25 meilleures années. Il est donc essentiel que les partenaires sociaux gardent la maîtrise de la valeur du point, élément déterminant de la retraite.

Les réserves

La mise en place du système universel conduira à reprendre intégralement les engagements de l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires. Ce transfert s'accompagnera d'un transfert des actifs qui auront été constitués en vue de les honorer. En conséquence, seule la part des réserves rigoureusement nécessaires à la couverture des engagements sera transférée.

Les réserves qui ne seront pas nécessaires pour couvrir les engagements transférés au système universel pourront être utilisées à la discrétion des caisses qui les détiennent, au bénéfice de leurs assurés.

En 2016, les réserves accumulées par l'ensemble des régimes complémentaires français de retraite obligatoire représentent un montant de 118 milliards d'euros (5,3 % du PIB).

Les principaux montants sont détenus par l'AGIRC-ARRCO (70,8 milliards d'euros dont 10,2 milliards d'euros de réserves de fonds de roulement), les régimes complémentaires de la CNAVPL (au total près de 21,8 milliards d'euros répartis entre les dix sections professionnelles), le régime complémentaire des indépendants ex-RSI (16,4 milliards d'euros) et l'IRCANTEC (7,5 milliards d'euros).

Les professionnels représentés par la CAPEB, sont particulièrement concernés. Ces réserves ont été mises en place pour faire face à des aléas. Tous les régimes n'ont pas été économes de la même façon. Pour la CAPEB, ces réserves doivent être uniquement affectées aux catégories professionnelles concernées.
