

SAUVONS LES
retraites!

Groupe de travail des députés UMP – Nouveau Centre
sur la réforme des retraites

Rapport d'étape
Mercredi 19 mai 2010

Sommaire

<u>Introduction</u>	p. 3
A/ Notre méthode : une démarche ouverte d'écoute et de réflexion afin de préparer des décisions importantes	p. 3
B/ Notre constat : l'état des lieux de notre système de retraite et de ses spécificités	p. 4
C/ Notre analyse : nos partenaires européens se sont pour la plupart déjà adaptés à la nouvelle donne économique et démographique	p. 5
<u>Premières orientations du groupe de travail</u>	p. 7
Premier principe : renforcer l'équité	p. 8
A/ renforcer l'équité entre actifs	
<u>Piste de réflexion n°1</u> : évaluer les règles de retraite spécifiques entre les salariés du secteur privé et du secteur public et aller plus loin dans l'harmonisation au titre de l'équité	
<u>Piste de réflexion n°2</u> : transformer le Service des Retraites de l'Etat (SRE) qui gère les pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat en caisse de retraite de l'Etat	
B/ renforcer l'équité entre retraités et améliorer les petites retraites	
<u>Piste de réflexion n°3</u> : élargir la couverture retraite de certaines populations non salariées (agriculteurs, artisans, commerçants, conjoints collaborateurs, aides familiaux par exemple).	
Deuxième principe : travailler plus longtemps	p. 10
<u>Piste de réflexion n°4</u> : relever progressivement l'âge minimum de départ en retraite et augmenter par étape la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein	
Troisième principe : travailler mieux tout au long de la vie	p. 10
<u>Piste de réflexion n°5</u> : prendre en compte la pénibilité selon une approche préventive et individualisée dans le cadre de la santé au travail grâce à une médecine du travail renouvelée	
Quatrième principe : compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite	p. 11
<u>Piste de réflexion n°6</u> : généraliser la mise en place du PERCO et instaurer son alimentation automatique par une partie de la participation et de l'intéressement	
Une réforme courageuse et juste : vers une contribution des hauts revenus.	
<u>Annexe</u>	p. 13
Liste des personnes auditionnées	

* *

Introduction

La pérennisation de notre système de retraite est un défi majeur qui se pose dès aujourd'hui pour garantir les pensions des générations actuelles et futures.

Ce n'est pas le principe de notre système de retraite par répartition qu'il faut remettre en cause. Nous souhaitons au contraire le conserver. C'est ce système qui a permis en quelques décennies une augmentation considérable du niveau de vie des retraités, ainsi qu'une forte redistribution au profit de ceux qui connaissent des interruptions de carrière, notamment au titre de la maternité ou du chômage.

En revanche, et afin justement d'assurer sa pérennité, nous avons le devoir de l'ajuster.

En effet, notre système est encore basé sur des équilibres qui datent des lendemains de la seconde guerre mondiale. Or, nous sommes passés d'une France des « Trente Glorieuses » portée par une forte croissance économique et démographique, à une France où l'on vit de plus en plus longtemps dans un environnement mondial plus instable économiquement.

Il en résulte à la fois :

- une forte dégradation financière des régimes (déficits 32 milliards d'€ en 2010 et prévision à 45 milliards d'€ en 2020) ;
- et des perspectives démographiques qui imposent des mesures fortes et courageuses. Ainsi, on compte aujourd'hui 1,7 cotisant pour un retraité, dans 10 ans, ce sera 1,5 cotisant et dans 20 ans, ce sera 1,3 cotisant.

Comme il n'est pas question de jouer sur le montant des pensions, dont certaines sont déjà modestes, tous les autres paramètres devront être abordés pour équilibrer les comptes, mais aussi permettre de travailler mieux tout au long de la vie.

Qu'il s'agisse de l'âge légal de départ en retraite, de la durée de cotisation, de la pénibilité, de l'emploi des seniors, de la convergence public-privé, du financement, ce débat doit se faire sans tabou.

Dans ce contexte, le rôle des députés de la Majorité est de porter le débat sur le terrain auprès des Français et de réfléchir aux enjeux d'une telle réforme en vue des débats qui se tiendront à l'Assemblée nationale dès la rentrée prochaine. A ce stade, ce rapport d'étape entend proposer des grands principes d'action, structurants pour la réforme, ainsi que des pistes de réflexion.

A/ Notre méthode : une démarche ouverte d'écoute et de réflexion afin de préparer des décisions importantes

Les groupes UMP et Nouveau Centre ont décidé la création d'un groupe de travail sur « la réforme des retraites » afin d'écouter les Français, les organisations représentatives et les experts en vue de préparer les décisions qui devront être prises pour sauver les régimes de retraite.

Ce groupe est coprésidé par Jean-François COPÉ, Président du Groupe UMP, Pierre MÉHAIGNERIE, Président de la Commission des Affaires sociales et François SAUVADET, Président du Groupe Nouveau Centre.

Denis JACQUAT, député de la Moselle et membre du Conseil d'orientation pour les retraites (COR), en est le rapporteur général et Jean-Luc PRÉEL, député de la Vendée et membre du Conseil d'orientation pour les retraites, le rapporteur adjoint.

Quatre problématiques majeures ont été identifiées autour desquelles travaille la centaine de députés inscrits au groupe de travail :

- Atelier « *Convergence des régimes* » animé par Michel HEINRICH, député des Vosges ;
- Atelier « *Financement et solidarité financière* » animé par Valérie ROSSO-DEBORD, députée de Meurthe et Moselle, oratrice du groupe UMP sur la réforme des retraites ;
- Atelier « *Parcours professionnels* » animé par Marie-Christine DALLOZ, députée du Jura ;
- Atelier « *Comparaisons internationales* » animé par Arnaud ROBINET, député de la Marne, secrétaire national de l'UMP pour la réforme des retraites.

Ces ateliers procèdent à des auditions et vont travailler jusqu'à l'adoption de la réforme que proposera le Gouvernement au Parlement.

Enfin, un site internet dédié a été lancé afin de recueillir les témoignages et propositions des Français : <http://www.sauvons-les-retraites.fr>.

B/ Notre constat : état des lieux de notre système de retraite et de ses spécificités

Dans son rapport « *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ?* » du 27 janvier 2010 remis à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dresse un état des lieux du système français actuel :

- 1) Notre système apparaît complexe, du fait de la **multiplicité des régimes** de base et complémentaires et de la **diversité des règles** selon les régimes, même si une certaine convergence a déjà eu lieu.
- 2) Il assure un **niveau de vie aux retraités** qui est aujourd'hui globalement proche de celui des actifs, mais des **disparités importantes** existent.
- 3) Il comporte une **dimension de solidarité importante**, au travers des droits familiaux, des périodes validées au titre du chômage, de la maladie ou encore de l'invalidité, et du minimum contributif ou garanti, qui représentent au total environ 20 % des retraites versées par l'ensemble des régimes. En revanche, certaines règles au cœur même du calcul des retraites en annuités (décompte de la durée d'assurance, calcul du salaire de référence...) opèrent une **redistribution peu lisible** et qui ne bénéficie pas toujours aux assurés à carrière courte ou à bas salaire.

4) La **dégradation rapide de la situation financière** des régimes de retraite en 2009 et 2010, dans un contexte de crise économique et financière, intervient alors que les régimes sont **structurellement déficitaires**, du fait de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du *baby boom* depuis 2006 et de l'allongement continu de l'espérance de vie à 60 ans, qui augmenterait de plus de 4 ans d'ici 2050. De plus, le **taux d'emploi des seniors reste faible** mais son évolution récente, tout en étant modeste, va dans le bon sens.

C/ Notre analyse : nos partenaires européens se sont pour la plupart déjà adaptés à la nouvelle donne économique et démographique

Si des systèmes de retraite très différents cohabitent en Europe, liés à l'histoire et à la culture sociale de chaque pays, l'analyse que nous avons conduite permet cependant de souligner deux types de similitudes.

Première similitude, tous les pays présentent un double système basé à la fois sur la répartition et sur un complément de type épargne retraite. La répartition seule est jugée insuffisante, car soumise à de forts enjeux démographiques. Dans le même temps, la capitalisation seule, outre le fait qu'elle répond moins à un souci de justice sociale, est souvent risquée, liée pour partie aux aléas économiques et financiers.

Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que les pays surtout axés sur la capitalisation ont en réalité tous un premier pilier de répartition qui assure un minimum de solidarité. Inversement, les pays dont le système de retraite est essentiellement fondé sur la répartition, tendent de plus en plus à le compléter par des dispositifs de type épargne retraite.

Ce constat nous incite à éviter toute simplification abusive qui reviendrait à soumettre un choix entre l'un ou l'autre de ces deux systèmes. **Nous devons tout à la fois préserver notre système par répartition, et envisager sans tabou de permettre un accès facile à un complément de type épargne retraite.**

Seconde similitude, tous les pays sont confrontés aux mêmes enjeux depuis le milieu des années 1970. Ces enjeux sont à la fois d'ordre démographique (allongement de la durée de la vie, entrée plus tardive dans la vie active) et économique (faible croissance, crises récurrentes, instabilité du système financier).

A partir de cette période, des organismes consultatifs et de concertation ont progressivement été mis en place dans la plupart des pays concernés. Ils ont débouché sur des réformes lancées au début des années 1990 (dès 1989 en Allemagne ; « Pacte de Tolède » en Espagne en 1995 ; réforme Dini en Italie en 1995...).

Les réformes engagées tournent autour de trois vecteurs : relèvement des cotisations ; allongement de la durée de cotisation et rehaussement de l'âge légal ; ancrage dans le double système répartition (solidarité) / responsabilisation (complément).

Ces comparaisons internationales nous ont aussi permis de battre en brèche certaines idées reçues, la première d'entre elles étant la référence à une quelconque « solution miracle » :

- le « modèle beveridgien », en vigueur notamment en Grande-Bretagne, en Irlande ou aux Pays-Bas, fondé sur un régime de base de répartition très faible, n'est pas exempt de reproches, sa fragilité reposant sur une capitalisation soumise aux aléas des marchés financiers. Tout effondrement des bourses entraîne inéluctablement celui des retraites et la paupérisation des seniors. La crise financière de 2008 a encouragé les observateurs à redoubler de prudence sur l'interprétation des vertus de ce système.

- le « modèle suédois », fondé notamment sur la solidarité intragénérationnelle, suppose une adaptation des pensions aux conditions économiques. Ainsi, il a déjà eu pour corollaire une baisse des pensions de 4% pour les Suédois partant en retraite en 2009. Par ailleurs, précisons qu'il a pu naître en se basant sur deux conditions qui n'existent pas en France :

- un régime unique (et non 35) ;
- des réserves importantes se montant à 5 années de prestations (difficilement imaginable en France où une année de prestations représente 270 milliards d'euros, 13,5% du PIB !).

- Enfin, certains proposent l'instauration d'un système par points. Or, outre qu'un tel système suppose préalablement une harmonisation des régimes, envisageable sur une longue durée, il ne saurait d'une part résoudre à lui seul le problème du financement et d'autre part garantir un niveau de pension puisque la valeur du point peut fluctuer.

*
* *

Premières orientations du Groupe de travail

A l'issue des auditions et échanges conduits avec les partenaires sociaux, le Gouvernement et les Français, il nous semble que la réforme des retraites sera réussie et acceptée si elle répond à 4 grands principes :

- Premier principe, renforcer l'équité.

Nos difficultés, en France, viennent pour partie des 35 régimes différents, source de complexité, mais aussi d'un sentiment d'iniquité, lié notamment aux différences entre régimes des salariés du secteur privé et du secteur public, mais encore entre salariés et certains travailleurs indépendants.

- Deuxième principe, travailler plus longtemps.

C'est en réalité une donnée partagée par tous les pays occidentaux, et qui peut être acceptée par les Français comme elle l'a été ailleurs. A titre d'exemple, en Allemagne, le Bundestag a adopté en mars 2007, une loi prévoyant un report de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 67 ans. Cette transition sera opérée de manière progressive, à partir de 2012 à raison d'un mois de cotisation supplémentaire par an, jusqu'en 2029. Cette idée que tout allongement de la durée de cotisation et/ou de relèvement de l'âge légal de départ en retraite soit progressif et permette de donner des perspectives sur la durée est cruciale.

- Troisième principe, travailler mieux tout au long de la vie.

A partir du moment où il faudrait travailler plus, il est capital de permettre effectivement de travailler mieux. A cet égard, la pénibilité doit être prévenue et pas seulement réparée. Il est à noter que ce débat sur la pénibilité dans le cadre d'une réforme des retraites reste très hexagonal, la prise en compte de cette notion étant extrêmement rare à l'étranger. Plutôt que d'aborder cette problématique sous un angle globalisant (par métier ou filière par exemple), il nous semble qu'il faut privilégier une approche axée davantage sur la santé et qui soit donc a) préventive, en agissant au niveau des conditions de travail et de la santé au travail b) individualisée au regard de critères comme l'exposition aux risques.

- Quatrième principe, compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite.

Il faut à ce sujet sortir d'une idée reçue : l'épargne retraite, ce n'est pas nécessairement des fonds de pension risqués car soumis aux fluctuations financières. Il convient plutôt de se pencher sur le modèle allemand, assez proche du notre (85% des retraites relèvent du premier pilier obligatoire), et qui encourage l'épargne salariale, fortement subventionnée. Ce système a rencontré un vrai succès malgré la crise économique. Il pourrait être accepté par les Français à trois conditions : qu'il soit accessible (et donc lisible et compréhensible), qu'il soit transparent et rassurant (l'opacité est source de craintes), qu'il relève bien de l'épargne retraite et non d'outils de défiscalisation par exemple.

*
* *

Premier principe : renforcer l'équité

A/ Renforcer l'équité entre actifs

Notre système de retraite se caractérise par une multiplicité de régimes structurés en fonction de critères d'appartenance professionnelle qui renvoient à des règles spécifiques tant pour l'acquisition des droits à la retraite que pour le niveau de contribution, aussi bien pour les régimes de base que pour les régimes complémentaires.

Cette multiplicité de régimes et la diversité des règles qu'elle entraîne ont pour conséquence de miner le pacte social entre les Français en remettant en question le principe d'équité horizontale « à cotisations égales, retraites égales ».

Par ailleurs l'existence de nombreuses caisses, de taille très variable, rend complexe et couteux le pilotage et la gouvernance de notre système de retraite.

- **Piste de réflexion n°1 : évaluer les règles de retraite spécifiques entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public et aller plus loin dans l'harmonisation au titre de l'équité.**

En 2008, les pensions de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'État ont représenté une dépense de 41,8 Mds€ pour le budget de l'Etat, soit 14,6 % des dépenses du budget général de l'État.

Les travaux publiés qui tentent de comparer la situation respective des salariés des secteurs privé et public se situent avant la réforme de 2003. Il en ressort que, si des différences de situation existent, elles peuvent apparaître à l'avantage de ressortissants de la fonction publique. Depuis lors les réformes de 2003 et 2008 ont rapproché sensiblement les règles des régimes de la fonction publique et des régimes du secteur privé, mais cette convergence n'est que partielle et s'applique à des populations dont les conditions d'emploi et de rémunération sont différentes.

Les spécificités existantes ont une histoire qu'il ne s'agit pas de nier. Pour autant, alors que nous changeons d'époque, il n'est pas illogique de les évaluer au regard de l'évolution des motifs qui avaient justifié leur création pour une plus grande équité entre Français et une meilleure soutenabilité des dépenses publiques.

- **Piste de réflexion n°2 : transformer le Service des Retraites de l'Etat (SRE) qui gère les pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat en caisse de retraite de l'État.**

Ainsi qu'évoqué ci-dessus, les pensions des fonctionnaires constituent un enjeu majeur de finances publiques. Jusqu'à l'intervention de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les opérations concernant les pensions civiles et militaires de retraite étaient retracées de manière éclatée et peu lisible au sein du budget général de l'État. Cette présentation rendait difficiles les comparaisons et rapprochements avec les autres régimes de retraite, ainsi que la mise en évidence des conditions de partage de l'effort contributif entre l'État et ses agents.

La LOLF a prévu, dans son article 21, la création d'un compte d'affectation spécial «Pensions», organisant la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global.

Il convient de poursuivre cet effort de lisibilité en faisant en sorte que, à l'instar des autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière avec la CNRACL) les pensions et les cotisations des fonctionnaires civils et militaires d'Etat soient gérées par une caisse de retraite.

Enfin, dans un autre domaine, nous sommes conscients que les jeunes actifs ont parfois le sentiment de cotiser pour les générations actuelles, ce qui est le fondement de notre pacte intergénérationnel, mais sans avoir de garanties pour leurs propres retraites à l'avenir.

Afin de prendre en compte leurs parcours professionnels, qui passent de plus en plus par une phase de stages, nous souhaitons réfléchir aux conditions qui pourraient justifier l'éligibilité de ces périodes pour la validation de trimestres dans des modalités à déterminer.

B/ Renforcer l'équité entre les retraités et améliorer les petites retraites

Le rapport du COR du 27 janvier 2010 résume parfaitement la situation aujourd'hui en France : ils bénéficient globalement d'un niveau de vie aux retraités équivalent à celui des actifs, mais des disparités importantes existent. Ainsi, la pension moyenne des retraités s'établit en 2010 à 1.400€, celle des retraités disposant d'une carrière complète (60 % des retraités) atteignant en moyenne 1.700€. Leurs pensions sont revalorisées chaque année en fonction de l'inflation.

En outre des mesures spécifiques en faveur des petites pensions ont été adoptées depuis 2007 :

- revalorisation de 25 % entre 2007 et 2012 du minimum vieillesse, soit une hausse de 150 euros par mois ;
- revalorisation de 11 % des pensions de réversion les plus modestes, qui concerne 600 000 personnes ;
- revalorisation des petites pensions agricoles, qui concerne 230 000 personnes : cette revalorisation représentera un montant moyen de 350 euros par an.

Cependant, des situations de pauvreté persistent notamment pour ceux qui ont connu des carrières incomplètes ou qui ont faiblement cotisé.

➤ **Piste de réflexion n°3 : élargir la couverture retraite de certaines populations non salariées (agriculteurs, artisans, commerçants, conjoints collaborateurs, aides familiaux par exemple).**

Nous souhaitons donc travailler sur des pistes comme :

- la facilitation du rachat de trimestres manquants quand la validation par cotisation a été partielle ;
- l'ajustement des modalités de récupération sur succession des sommes versées au titre du minimum vieillesse (ASPA) afin que personne ne renonce à en bénéficier.

Deuxième principe : travailler plus longtemps

Notre système de retraite est menacé sous l'effet du vieillissement démographique. L'espérance de vie des Français a augmenté de 15 ans depuis 1950. Si on compte 15,5 millions de retraités aujourd'hui, on en prévoit 18 millions en 2030, et 23 millions en 2050.

Face à ce vieillissement, le nombre d'actifs est de plus en plus insuffisant. Ils étaient 4 pour un 1 retraité en 1960, contre 1,7 aujourd'hui et 1,5 en 2020.

Travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps et en bonne santé est donc la voie la plus juste au regard d'une appréciation intergénérationnelle. La France avec un âge légal fixé à 60 ans est devenue une exception en Europe.

- **Piste de réflexion n°4 : relever progressivement l'âge minimum de départ en retraite et augmenter progressivement la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein.**

Avec cette piste de réflexion et la suivante – travailler mieux - il s'agit avant tout de faire évoluer notre rapport au travail et endiguer la logique malthusienne initiée par un certain nombre de mesures des gouvernements socialistes.

De plus, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite permettra d'encourager l'emploi des seniors y compris afin de favoriser la transmission des savoirs entre génération au sein des différentes filières professionnelles. Sur la tranche d'âge des 50-59 ans la France est sensiblement au-dessus de la moyenne européenne : 68,4 % en France contre 67,5 % pour l'Union européenne. C'est après 60 ans que le taux d'emploi des seniors se pose : nous sommes quasiment le plus mauvais élève de l'Union européenne sur les plus de 60 ans (taux d'emploi des 60-64 ans : 16,3 % en 2008 contre 30,1 % pour l'Union européenne). L'âge légal fixé à 60 ans y contribue (appelé par les sociologues « effet d'horizon »).

Enfin, selon les projections fournies par le Conseil d'orientation des retraites (COR), il apparaît qu'en termes d'impact financier le relèvement de l'âge légal combiné à l'allongement de la durée de cotisation produirait des effets significatifs à court et moyen terme (horizon 2020 et 2030), qui comblerait une part significative du besoin de financement des régimes de retraite.

Troisième principe : travailler mieux tout au long de la vie

A partir du moment où l'on devra travailler plus, il est capital de permettre à chacun de travailler mieux tout au long de la vie. Les groupes UMP et Nouveau Centre ont d'ailleurs conduit fin 2009 une réflexion dense sur ce sujet (cf. rapport de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail – « Travailler mieux pour gagner plus ensemble »).

A l'aune de cette réflexion, il apparaît impératif d'encourager une politique active de prévention de la pénibilité. Celle-ci doit intégrer plusieurs dimensions : l'amélioration des conditions de travail, la réforme de la médecine du travail et une gestion humaine des rapports

au travail. Ainsi ne faut il pas attendre qu'un salarié soit « usé » par des années de labour pour préparer sa reconversion et / ou l'adaptation du poste de travail.

- **Piste de réflexion n°5 : prendre en compte la pénibilité selon une approche préventive et individualisée dans le cadre de la santé au travail grâce à une médecine du travail renouée.**

Afin de mener à bien cette ambition pour chacune des personnes concernées par cette pénibilité, il est crucial d'avoir une médecine du travail renouée, faisant appel à une pluridisciplinarité accrue et mettant en œuvre au niveau régional des schémas directeurs de santé au travail.

De façon plus générale, au-delà de la prévention de la pénibilité pour les personnes en activité, comment prendre en compte la pénibilité déjà subie ? De ce point de vue, le long travail conduit par les partenaires sociaux sur ce sujet, sans qu'il ne débouche sur un accord, sera donc examiné attentivement par le groupe de travail. Il nous semble à ce stade que la définition de la pénibilité selon des critères liés notamment à l'exposition aux risques, et donc individualisable, est une meilleure approche que celle, globalisante, par métiers ou filières.

Quatrième principe : compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite

Notre système de retraite repose essentiellement sur la répartition, l'épargne retraite y occupant une place très marginale (environ 2,5% de la masse des pensions versées), ce qui est une spécificité par rapport aux autres pays de l'Union Européenne. Pourtant ces dispositifs peuvent être des outils efficaces pour compléter la retraite des actifs.

Des dispositifs d'épargne retraite individuels ou collectifs existent certes en France : contrats Madelin pour les travailleurs indépendants, PREFON pour les salariés du secteur public, PERE, Article 83, PERCO pour les salariés du secteur privé et PERP pour les particuliers.

Or, dans son troisième rapport de mars 2006 intitulé « *Retraites : perspectives 2020 et 2050* », le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'est efforcé de déterminer les taux de remplacement net des revenus d'activité à 65 ans pour les générations successives de retraités, jusqu'en 2050, pour les régimes de base obligatoires et les régimes AGIRC-ARRCO.

Taux de remplacements nets des revenus d'activités à 65 ans après 40 ans de cotisations :

Génération	1938	1955	1985
Année de liquidation	2003	2020	2050
Non cadre du secteur privé	83.6%	76.8%	73.5%
Cadre du secteur privé	64.1%	56.7%	53.2%
Fonctionnaire	68.7%	68.5%	69.2%

Ainsi, quelle que soit l'hypothèse retenue, si l'on compare les générations nées en 1938 et en 1985, la diminution du taux de remplacement est la plus forte pour le cadre du secteur privé : 10,9 %. En moyenne pour les différentes catégories de salariés du secteur privé, à taux de cotisation constants, le taux de remplacement net à la liquidation de la retraite diminue de dix points entre la génération 1938 et la génération 1985.

Ces données attestent d'un besoin de constituer une épargne retraite complémentaire, en particulier pour les cadres du secteur privé, s'ils veulent maintenir le taux de remplacement actuel de leur revenu d'activité lors de la cessation d'activité professionnelle.

- **Piste de réflexion n°6 : généraliser la mise en place du PERCO et instaurer son alimentation automatique par une partie de la participation et de l'intéressement.**

A travers l'intéressement et la participation, l'épargne salariale peut être un vecteur important d'alimentation des plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) sans coût ni dépenses supplémentaires pour l'entreprise ou pour les finances publiques.

*
* *

Une réforme courageuse et juste : vers une contribution des plus hauts revenus

Au total, ce rapport d'étape acte donc la nécessité de mettre en œuvre une réforme courageuse et juste.

Courageuse car commandant des mesures pour travailler plus.
Juste car il est tout à fait normal que chacun participe à l'effort.

Dans cet esprit, il est souhaitable que les plus hauts revenus contribuent à la solidarité accrue issue de la réforme. Cette participation, pour être effective, ne pourra être intégrée dans les éléments de calcul du bouclier fiscal.

Mais cette contribution, pour indispensable qu'elle soit au titre de l'équité, ne saurait se substituer à une réforme structurelle avec pour enjeu notre rapport au travail. En effet, nous considérons que l'augmentation de la fiscalité n'est ni une réponse pérenne ni une réponse à la hauteur des enjeux financiers de nos régimes de retraite.

ANNEXE

Liste des personnes auditionnées

➤ Auditions plénières :

Partenaires sociaux :

- Pascale COTON, Vice-présidente de la CFTC
- Danièle KARNIEWICZ, Secrétaire nationale aux retraites et à la protection sociale de la CFE-CGC, Présidente de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)
- Jean LARDIN, Président de l'UPA
- Jean-François PILLIARD, Président de la commission protection sociale du MEDEF
- Georges TISSIÉ, Directeur des affaires sociales de la CGPME

Gouvernement :

- Eric WOERTH, Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
- Georges TRON, Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique

Expert :

- Raphaël HADAS-LEBEL, Président du Conseil d'orientation des retraites (COR)

➤ Atelier 1 « Convergence des régimes » :

- Jeanine DELFOUR, Secrétaire nationale de l'Association Nationale des Retraités Agricoles de France (ANRAF)
- Philippe DESFOSSÉS, Directeur général de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)
- Jacques ESCOURROU et Gérard PELLISSIER, Président et Directeur général de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL)
- David GORDON-KRIEF et Christian GUICHARDON, Président et Trésorier de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL)
- Dominique LIGER, Directeur général du Régime social des indépendants (RSI)
- Jean-Jacques MARETTE, Directeur général de l'AGIRC-ARRCO ; Gérard MENEROUD, Président de l'ARRCO; Bernard DEVY, Vice-président de l'ARRCO ; Bernard VAN CRAEYNEST, Président de l'AGIRC et Philippe VIVIEN, Vice-président de l'AGIRC
- Pierre MAYEUR, Directeur général de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés)
- Gérard PELHATE et Denis NUNEZ, Président et Directeur de la protection sociale de la Mutualité sociale agricole (MSA)

➤ **Atelier 2 « Financement et solidarité financière » :**

- Charlie BERGER, auteur d'un mémoire d'actuariat sur *le pilotage du Fonds de Réserve pour les Retraites à l'horizon 2050* (sous la direction d'Anne LAVIGNE)
- Raoul BRIET, Président du Conseil de surveillance du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR)
- Gérard CORNILLEAU, économiste à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE)
- Denis ETTIGHOFFER, Fondateur et ex-Président d'Eurotechnopolis Institut et Virtual Organisation Consulting (VOC)

➤ **Atelier 3 « Parcours professionnels » :**

- Claudine ATTIAS-DONFUT, Responsable des études de la CNAV
- Ithier D'AVOUT, Directeur des relations sociales de l'Union des Industries Chimiques (UIC)
- Marie-Claire CARRERE GÉE, Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)
- Jean-Luc DELENNE, Directeur des affaires sociales du Groupe Carrefour
- Françoise FORETTE, Présidente de l'International Longevity (ILC) France
- Christian GUICHARDON, Président de la commission retraite de l'UNAPL
- Anne-Marie GUILLEMARD, Sociologue spécialisée sur l'emploi des seniors
- Bertrand MARTINOT, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi
- Didier RIDORET, Président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)
- Jean-François VERDIER, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Ministère du Travail et de la Fonction publique
- Serge VOLKOFF, Ergonome et statisticien, directeur de CREAPT (Centre de recherche et d'étude sur l'âge et les populations au travail)
- Michel YAHIEL, Président de l'Association Nationale des DRH (ANDRH)

➤ **Atelier 4 « Comparaisons internationales » :**

- François CHARPENTIER, Journaliste, auteur des « Retraites en France et dans le monde »
- Monika QUEISSER, Administrateur à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Naturellement, les auditions vont se poursuivre avec les parties prenantes de la réforme tout au long des prochaines semaines.

*
* *

