

CHAPITRE II

Le droit à une retraite par points

Section 1

Paramètres de calcul des retraites

Articles 8 et 9

Modalités de calcul et d'acquisition du point, unité de mesure d'un système juste et transparent

L'article 8 du projet de loi définit le point comme unité de calcul de l'ensemble des droits à retraite du système universel par répartition.

Cette nouvelle unité met un terme à la complexité des règles applicables aujourd'hui, la plupart des assurés relevant d'un régime de base en annuités et d'un régime complémentaire en points.

Outre sa lisibilité et sa transparence, le système par points sera un levier de redistribution entre assurés. L'analyse des règles de calcul actuelles laisse apparaître un cœur de système anti-redistributif, favorable aux seules carrières ascendantes et complètes. Si les inégalités de salaires se réduisent à la retraite, cela est uniquement le fruit des dispositifs de solidarité, non contributifs, financés par la solidarité nationale plutôt que par les cotisations des assurés.

Le choix porté par l'article 8 est donc celui d'une plus grande contributivité du système, destinée à concrétiser ce qui devrait pourtant relever de l'évidence : la retraite reflète la carrière, et traduit fidèlement les droits constitués. Il mettra fin aux effets anti-redistributifs constatés actuellement, particulièrement défavorables aux femmes, aux bas salaires et aux carrières heurtées. Au total, le renforcement du caractère contributif du système de retraite ira de pair avec une réduction des inégalités de pensions versées.

L'acquisition de points au titre des cotisations sera complétée par un ensemble de droits familiaux et conjugaux, définis au titre III du projet de loi, qui prolongeront les solidarités du système actuel tout en les adaptant.

L'article 9 précise les modalités de fixation et de revalorisation des deux valeurs du point : sa valeur d'acquisition, d'une part ; sa valeur de service, d'autre part.

Fait marquant, les droits portés au compte ne seront plus revalorisés en fonction de l'inflation mais de l'évolution du revenu moyen par tête. Plus dynamique et harmonisée pour l'ensemble des assurés, cette nouvelle indexation mettra surtout un terme à la dévalorisation actuellement constatée pour les droits constitués en début de carrière, en particulier pour les trajectoires salariales les plus stables. Elle entrera progressivement en vigueur, afin de ne pas déstabiliser l'équilibre financier du nouveau système, jusqu'à s'appliquer pleinement à compter de 2045.

L'ensemble des règles d'indexation et leurs modifications au fil du temps sont renvoyées au commentaire de l'article 11, relatif aux modalités de revalorisation des pensions versées.

I. L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DE RÈGLES DE CALCUL DEVENUES ILLISIBLES

L'hétérogénéité et la complexité de notre système de retraite ne se limitent pas à la seule coexistence de nombreux régimes. Elles résultent également du foisonnement des règles et des paramètres applicables, jouant tant sur les règles d'acquisition des droits que sur le calcul de la pension.

Bien que souvent présentée comme l'unité de compte du système actuel, l'annuité se limite en réalité pour l'essentiel aux régimes de retraite de base. Elle coexiste avec l'unité du point, qui couvre notamment la totalité des régimes complémentaires.

La coexistence de multiples règles de calcul s'accompagne d'une complexité réelle pour les assurés qui, pour la plupart, relèvent donc d'un régime de base en annuités et d'un régime complémentaire par point.

UNITÉ DE COMPTE DES RÉGIMES DE RETRAITE FRANÇAIS

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés	Annuité	Point
Artisans et commerçants	Annuité	Point
Non-salariés agricoles	Annuité (pension forfaitaire) + Point (pension proportionnelle)	Point
Professions libérales	Point (CNAVPL) Annuité (CNBF)	Point*
Fonctionnaires	Annuité (régime intégré base + complémentaire) + Point (régime additionnel de la fonction publique)	

(*) À l'exception de la Caisse de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC), dont l'unité de compte est le jour travaillé.

Source : Commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi instituant un système universel de retraite et le projet de loi organique relatif au système universel de retraite.

Quelle que soit la technique de calcul retenue, l'ensemble des régimes partagent le même principe de contributivité, la pension versée devant refléter le montant des droits cotisés.

A. LES RÉGIMES EN ANNUITÉS

Les régimes en annuités retiennent comme paramètres de calcul une durée d'assurance et un salaire de référence. Ils poursuivent un objectif commun de revenu de remplacement, mais suivent des règles propres à chaque régime.

Le calcul de la pension à la liquidation résulte de la combinaison des trois facteurs suivants :

– le taux de liquidation, qui rapporte la durée d'assurance ou l'âge de liquidation à la durée ou l'âge du taux plein. Ce taux plein diffère d'un régime à l'autre : il est fixé à 50 % au régime général et à 75 % dans la fonction publique.

Lorsque la durée de référence n'est pas atteinte, ce taux plein est minoré par l'application d'une décote ⁽¹⁾. Au-delà d'un certain âge – dit « âge d'annulation de la décote » –, la condition du taux plein est considérée comme remplie. Cet âge est aujourd'hui fixé à 67 ans. Certains dispositifs permettent également de remplir la condition du taux plein, y compris en cas de durée d'assurance insuffisante, par exemple au titre de l'incapacité ou du handicap ;

– le coefficient de proratisation, qui rapporte la durée d'assurance de l'assuré à une durée d'assurance de référence. La durée d'assurance de l'assuré, qui peut être exprimée en trimestres ou en années validés, conjugue des périodes validées par cotisations et des périodes validées malgré l'inactivité – par exemple, au titre d'une période de chômage ou d'une majoration pour enfant. Ce coefficient ne peut être supérieur à 1. Depuis 2014, un trimestre s'acquiert sur la base d'un revenu équivalent à 150 SMIC horaire (soit environ 1 523 euros brut en 2020), dans la limite de quatre trimestres par année civile ;

– le salaire de référence, déterminé pour chaque régime en fonction notamment d'un plafond et d'un mode d'indexation. Dans le régime général, il correspond aux vingt-cinq meilleures années de salaire, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Dans la fonction publique, il s'agit du traitement - hors primes – perçu dans les six derniers mois d'activité.

Au total, la pension est calculée à partir de l'équation suivante :

$$\text{Pension} = \text{taux de liquidation} \times \frac{\text{durée d'assurance}}{\text{durée maximale}} \times \text{salaire de référence}$$

B. LES RÉGIMES EN POINTS

Les régimes en points fixent le niveau de la pension en fonction du nombre de points acquis multiplié par une valeur de service.

Cette valeur de service doit être distinguée de la valeur d'achat :

– la valeur d'achat correspond au coût d'un point durant les périodes d'activité. Le nombre de points acquis résulte ainsi du produit du taux de cotisation et du salaire soumis à cotisation – en tout ou partie, selon les régimes – rapporté à cette valeur d'achat. Une valeur d'achat unique est retenue, dans chaque régime, pour tous les assurés ⁽²⁾ ;

(1) La décote, qui correspond à une minoration de 1,25 % du taux de liquidation de 50 % (soit – 0,625 %) par trimestre manquant, est plafonnée à vingt trimestres. Le taux de liquidation ne peut donc pas être inférieur à 37,5 %.

(2) Ce n'est pas nécessairement le cas de tout système à point : la valeur d'achat pourrait par exemple varier en fonction de l'exposition à la pénibilité ou de l'âge.

– la valeur de service est celle qui permet de convertir les points en euros. Cette conversion s’effectue à la liquidation puis se poursuit tout au long de la retraite : le niveau de la pension peut ainsi, selon le mode d’indexation retenu, suivre la trajectoire de l’inflation ou des salaires.

Le rapport entre ces deux valeurs permet d’obtenir un taux de rendement, c’est-à-dire le montant de pension acquis en contrepartie d’un euro cotisé.

$$Pension = \frac{\text{taux de cotisation} \times \text{salaire soumis à cotisation}}{\text{valeur d'achat}} \times \text{valeur de service}$$

Cette formule peut être corrigée d’un coefficient – temporaire ou pérenne – déterminé en fonction de la durée de cotisation. Un coefficient majorant augmente le montant de la pension pour tenir compte d’une durée d’activité supérieure à un âge de référence. À l’inverse, un coefficient minorant agit à la baisse sur la pension d’un assuré n’ayant pas atteint cette durée de référence. Les « coefficients temporaires » appliqués par l’AGIRC-ARRCO depuis 2019 en sont une illustration.

Le cas particulier de l’AGIRC-ARRCO implique également de souligner que le montant de la pension n’est pas le strict reflet de la formule *supra*. Le nombre de points acquis diffère en effet des cotisations versées, en application d’un taux dit « d’appel ». Fixé à 127 % actuellement, ce taux d’appel permet d’augmenter le montant des cotisations versées au régime sans augmenter à due proportion le montant des points acquis. Dans les faits, il revient à ce qu’une partie des cotisations versées ne conduise pas à l’acquisition de points. L’augmentation de la valeur d’achat du point est une autre manière d’atteindre ce même résultat.

C. UN ENSEMBLE DE RÈGLES COMPLEXES GÉNÉRANT DES EFFETS ANTI-REDISTRIBUTIFS

- Rares sont les assurés à ne pas manier plusieurs unités de calcul dans le système de retraite actuel. L’affiliation de la plupart des assurés à un régime de base en annuités et à un régime complémentaire en points entraîne une prise en compte différenciée des périodes d’activité et une valorisation inégale en matière de droits à retraite.

Outre sa complexité, le système actuel apparaît également comme peu juste au regard de la multiplicité des situations existantes :

- dans les régimes par annuités, certaines durées d’activité ne permettent pas de valider des trimestres – car correspondant à des revenus inférieurs à 150 heures au SMIC – et ne sont donc pas prises en compte. À l’inverse, certains polypensionnés peuvent acquérir plus de quatre trimestres par an, voire augmenter leur coefficient de proratisation au-delà de un. Par ailleurs, certains trimestres accordés – par exemple au titre des droits familiaux – peuvent s’avérer inutiles pour des assurés ayant d’ores et déjà atteint le taux plein ;

– dans les régimes par points, les règles d’indexation diffèrent d’une caisse à l’autre, et s’accompagnent de taux de rendement du point pouvant varier du simple au double.

• Plus encore, ces règles de calcul conduisent à accroître, dans le système actuel, les inégalités de revenu.

Certes, les inégalités de pension sont moins élevées que les inégalités de salaire. Le graphique *infra* précise cet effet, qui se traduit par un écart interdéciles ⁽¹⁾ de 9,7 en salaires ramené à 4,9 en pensions versées.

ÉCARTS INTERDÉCILES DES SALAIRES ET PENSIONS



Source : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, CREES ; Pensipp.

Mais cette réduction des écarts de revenus entre activité et retraite est avant tout le fruit des dispositifs de solidarité, non contributifs, financés par la solidarité nationale. Ils s’élèvent à environ 61 milliards d’euros en 2016, et représentent plus de 22 % des pensions de droit propre.

Le cœur du système de retraite, en revanche, est quant à lui anti-redistributif : la seule application des règles de calcul de la pension conduit à des inégalités de pension amplifiées par rapport aux inégalités de salaire.

Notre système apparaît particulièrement défavorable aux carrières heurtées ou caractérisées par une stagnation salariale. Ces situations, dans lesquelles les femmes, les bas salaires et les salariés aux fins de carrière les plus compliquées sont surreprésentés, ne bénéficient pas de la règle retenue en matière de salaire de référence – qu’il s’agisse des vingt-cinq meilleures années ou des six derniers mois.

Une double redistribution à l’envers est alors constatée : une redistribution des salaires les plus bas vers les salaires les plus élevés, et une redistribution des carrières les plus heurtées vers les carrières complètes.

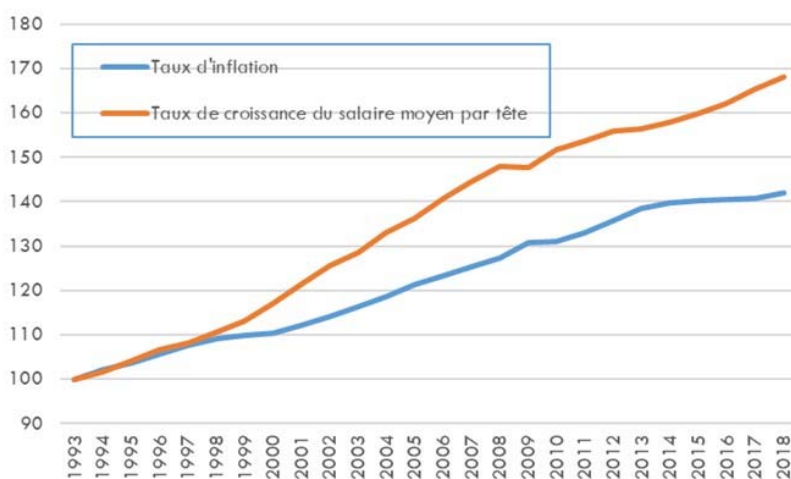
(1) L’écart interdéciles mesure l’écart de distribution entre le premier et le dernier déciles de revenu. À titre d’exemple, les revenus d’activités des 10 % d’assurés aux plus hauts revenus sont plus de neuf fois supérieurs à ceux des 10 % d’assurés aux plus bas revenus.

Il en résulte un ensemble de facteurs aux effets profondément anti-redistributifs, documentés notamment par les travaux de l'Institut des politiques publiques ⁽¹⁾.

- Les règles actuelles sont d'autant plus défavorables qu'elles retiennent une règle d'indexation des droits portés au compte sur l'inflation.

La seule comparaison des taux de croissance des prix et des salaires depuis vingt-cinq ans suffit à souligner la faible dynamique de l'indexation actuelle, qui dévalorise substantiellement une large partie des salaires cotisés.

TAUX DE CROISSANCE COMPARÉ DES PRIX ET DES SALAIRES DEPUIS 1993



Source : INSEE.

Cette indexation est d'autant moins favorable qu'elle revient à valoriser différemment les droits selon le moment de leur acquisition. En effet, l'indexation des droits portés au compte sur l'inflation – depuis 1987 – conduit à dévaloriser substantiellement les droits acquis en début de carrière. Elle revient à affaiblir la valeur des droits dont l'acquisition est la plus éloignée de la liquidation.

Cette règle d'indexation est donc particulièrement défavorable aux fins de carrière non travaillées et aux assurés dont les trajectoires salariales sont les moins ascendantes.

(1) Antoine BOZIO, Simon RABATÉ, Audrey RAIN et Maxime TO, « Quelle réforme du système des retraites ? Les grands enjeux », Institut des politiques publiques, 2018.

Antoine BOZIO, Chloé LALLEMAND, Simon RABATÉ, Audrey RAIN et Maxime TO, « Réforme des retraites : quels effets redistributifs attendus ? », Institut des politiques publiques, 2019.

II. LE POINT COMME UNITÉ D'UN SYSTÈME SIMPLIFIÉ, LISIBLE ET TRANSPARENT

L'article 8 du projet de loi définit le point comme unité de calcul de l'ensemble des droits à retraite du système par répartition, et en précise les grands principes dans un nouveau chapitre comprenant les articles L. 191-2 et L. 191-3 du code de la sécurité sociale.

Traduisant le principe d'« *un euro cotisé ouvrant les mêmes droits* », ce choix est un engagement fort en faveur d'un système plus lisible, plus juste et plus représentatif de l'activité ayant donné lieu à cotisation. Ces euros cotisés ouvrant les mêmes droits seront complétés par un ensemble de points acquis au titre de la solidarité, dans les conditions définies au titre III du projet de loi.

A. LE CHOIX D'UNE UNITÉ DE COMPTE JUSTE, LISIBLE ET VALORISANT L'ACTIVITÉ

- Le système universel de retraite reposera sur une unité harmonisée de calcul et de valorisation des droits à retraite, quel que soit le statut ou la profession des assurés : le point.

Cette unité valorisera l'ensemble des périodes d'activité, à la fois en éliminant les droits actuellement inutiles et en permettant l'acquisition de points dès les premières périodes d'activité – y compris un travail saisonnier, un stage ou un premier emploi en parallèle des études. La mise en place de cotisations génératrices de droits au titre du cumul emploi-retraite y participe également pleinement.

Le point sera d'autant plus favorable aux assurés qu'il reposera sur une règle d'indexation dynamique, mettant fin à trente années de revalorisation des droits portés au compte sur l'inflation (*cf. infra*).

- Surtout, cette unité permettra de renforcer la contributivité du système, dans une logique assurantielle où le niveau de la retraite reflète l'activité ayant servi de base aux cotisations.

Contrairement au régime général actuel, qui favorise les carrières croissantes et les trajectoires salariales ascendantes, au titre de la règle des vingt-cinq meilleures années, le système de demain valorisera les droits de la même manière quelle qu'ait été la progression de rémunération ou l'évolution de la carrière. À ce titre, elle constitue bien un facteur de redistribution intra-générationnel en faveur des niveaux de carrières les plus linéaires.

La contributivité du système universel sera donc, en elle-même, facteur d'une plus grande redistribution entre assurés par rapport au système actuel.

B. L'INSCRIPTION DE POINTS SUR UN COMPTE PERSONNEL DE CARRIÈRE

Le nouvel article L. 191-2 définit dans leur principe quatre paramètres applicables à la nouvelle unité de mesure des droits à retraite :

- l'ensemble des points acquis par l'assuré sont inscrits sur un compte personnel de carrière (*cf.* article 12) ;

- le montant de la retraite est le résultat du produit entre ces points acquis et la valeur de service d'un point (*cf.* article 9) ;

- ce montant ne peut être versé qu'à compter de l'âge minimal de départ à la retraite (*cf.* article 23), et dans le respect des aménagements prévus pour les départs anticipés (*cf.* articles 28 et suivants) ;

- ce même montant fait l'objet d'une majoration ou d'une minoration en fonction de l'âge de l'assuré lors de la liquidation de ses droits à retraite, dans les conditions fixées au titre du coefficient d'ajustement (*cf.* article 10).

C. LES DEUX MODALITÉS DE CONSTITUTION DES DROITS

Le nouvel article L. 191-3 distingue deux sources de constitution des droits à retraite, acquis à un rythme annuel :

- les points acquis chaque année *via* les cotisations versées ou les dispositifs de solidarité ;

- ceux attribués lors de la liquidation de la retraite.

1. Les points de retraite acquis chaque année

Trois modalités distinctes permettent aux assurés d'acquérir chaque année des points de retraite, quel que soit leur statut :

- le versement de cotisations de sécurité sociale assises sur la rémunération de l'assuré, dans l'approche assurantielle et contributive au fondement de la couverture du risque vieillesse ;

- l'acquisition de points durant une interruption de carrière, financée par la solidarité nationale, ou l'exercice d'une activité spécifique. Les périodes couvertes par ce champ sont :

- o celles relatives aux congés maladie, aux congés maternité et paternité, à la recherche d'emploi, aux stages de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et à la détention provisoire ;
- o celles effectuées au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un service civique ou d'une activité de sportif de haut niveau ;

- o celles durant lesquelles l'assuré a apporté son aide ou assumé la charge d'une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité ;
- o celles ayant donné lieu au versement à l'assuré de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou du complément familial.

– les points acquis *via* des dispositifs de rachat, de surcotation ou d'assurance vieillesse volontaire.

Les règles d'arrondi, qui devraient retenir le centième de point le plus proche, ne relèvent pas du domaine législatif et seront donc précisées par voie réglementaire.

2. Les points de retraite attribués lors de la liquidation

Lors de la liquidation des droits à retraite, un complément de points est attribué pour compenser une situation ou sujétion spécifique.

Cette attribution complémentaire recouvre les points attribués au titre :

- de la compensation des conséquences du handicap sur l'activité professionnelle (article L. 192-2) ;
- de la retraite minimale (article L. 195-1) ;
- de la naissance d'un enfant (article L. 196-1) ;
- du complément différentiel versé aux travailleurs indépendants et aux exploitants agricoles pour atteindre la retraite minimale (article L. 635-5) ;
- des points attribués aux assurés ayant exercé des missions régaliennes dangereuses et aux militaires (article L. 724-3, L. 724-11 et L. 724-15).

D. LA FORMULE DE CALCUL RETENUE PAR LE SYSTÈME UNIVERSEL

Au total, après prise en compte de la notion d'âge d'équilibre présentée à l'article 10 et associé à un coefficient d'ajustement, la formule retenue pour calculer une retraite dans le système universel sera donc la suivante :

$$\text{Pension} = \text{nombre total de points} \times \text{valeur de service} \times \text{coeff. d'ajustement}$$

III. LA FIXATION ET LA REVALORISATION DES DEUX VALEURS DU POINT

L'article 9 inscrit dans la loi la distinction entre une valeur d'acquisition et une valeur de service du point. Il en précise les modalités de fixation et le régime d'indexation.

A. LA RÉFÉRENCE AUX VALEURS D'ACQUISITION ET DE SERVICE DU POINT ET LEUR FIXATION

L'article 9 distingue tout d'abord deux valeurs du point (I) :

– la valeur dite « d'acquisition », d'une part. Elle correspond à ce qui est aujourd'hui dénommé « valeur d'achat », par exemple à l'AGIRC-ARRCO. La dénomination retenue par le projet de loi est toutefois plus précise, dès lors que certains points ne seront pas achetés, mais acquis – notamment au titre des droits familiaux ou de la compensation des périodes d'inactivité ;

– la valeur dite « de service », d'autre part. Reprenant le droit en vigueur dans les régimes en points, elle permet de convertir le nombre de points acquis en un montant, concrétisant ainsi les droits à retraite lors de la liquidation.

Seule l'existence de cette distinction entre deux valeurs est mentionnée au nouvel article L. 191-4 du code de la sécurité sociale. En toute logique, il ne revient pas à ce projet de loi – qui définit les grands principes du système universel – d'en fixer le montant dans le dispositif juridique.

En régime de croisière, ces deux valeurs seront revalorisées au rythme de l'évolution du revenu moyen par tête, sauf si une délibération du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) – ou, à défaut, un décret – y déroge, dans les conditions définies à l'article 55 du projet de loi. Un régime transitoire est néanmoins prévu pour les premières années d'existence du nouveau régime (*cf. infra*).

B. LA FIXATION INITIALE, AVANT 2022, DES PREMIÈRES VALEURS DU POINT

L'article 9 précise également les modalités de fixation des deux valeurs du point avant l'entrée en vigueur du nouveau régime (II).

L'opérationnalité du nouveau système de retraite et l'effectivité des droits au 1^{er} janvier 2022 impliquent que les valeurs associées au point soient fixées en amont.

Pour ce faire, le conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle ⁽¹⁾ fixera avant le 30 juin 2021 les valeurs d'acquisition et de service du point, qui deviendront ensuite effectives par voie réglementaire. En cas de carence de la CNRU, ces valeurs seront directement fixées par décret.

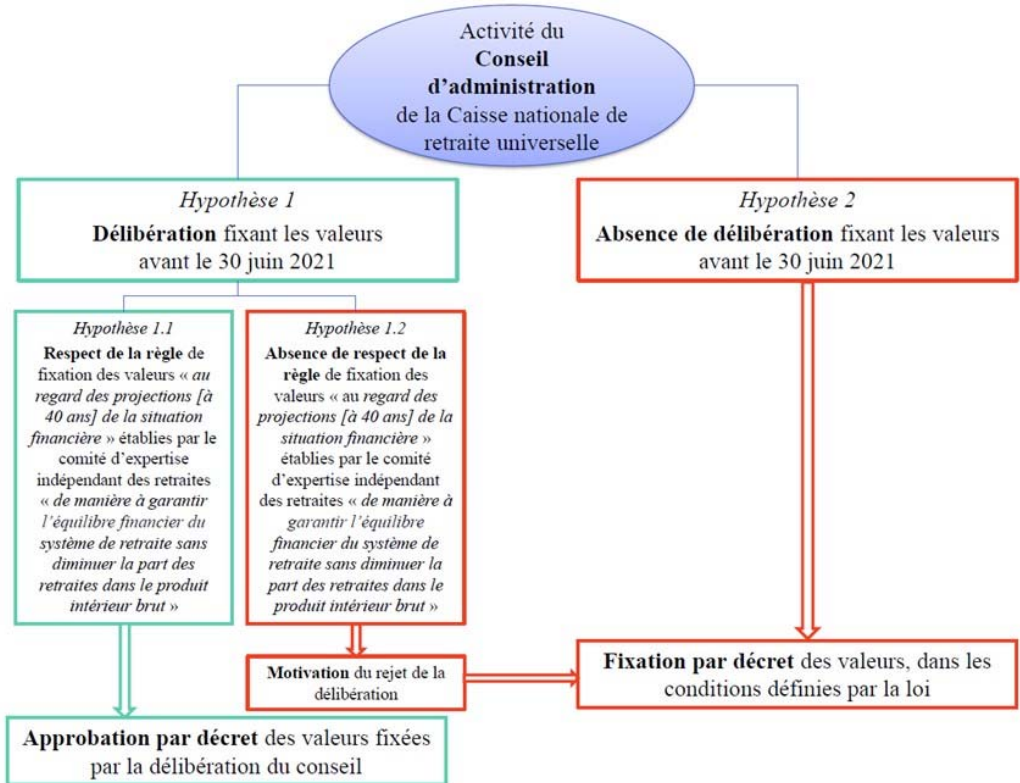
Cette première fixation des valeurs du point par voie réglementaire est indispensable pour assurer le respect de la Constitution. La compétence confiée à la CNRU est conforme à l'article 21 de la Constitution, qui ne fait pas obstacle à ce

(1) Les précisions relatives au fonctionnement et à la composition du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle sont apportées au commentaire de l'article 49 du projet de loi.

que le législateur confie à une autorité publique autre que le Premier ministre la fixation de normes permettant de mettre en œuvre une loi, dès lors que le champ d'application et le contenu de ces normes sont précisément encadrés et limités. Cet encadrement justifie le choix retenu pour la première fixation de ces valeurs.

Le processus de fixation de ces valeurs, son échéance et ses conditions de validité sont précisés dans le dispositif et reproduits dans le schéma *infra*.

MODALITÉS DE FIXATION DES VALEURS D'ACQUISITION ET DE SERVICE DU POINT



Source : Commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi instituant un système universel de retraite et le projet de loi organique relatif au système universel de retraite, à partir de l'article 9 du projet de loi.

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de cette première fixation des valeurs du point, concernant notamment la condition de respect de la condition de maintien de la part des pensions dans le produit intérieur brut (PIB).

C. L'INSCRIPTION DANS LA LOI DE DEUX RÈGLES D'INDEXATION DES VALEURS DU POINT AVANT ET APRÈS 2045

L'article 9 précise, enfin, les règles d'indexation des valeurs du point au-delà de 2022, en distinguant deux régimes pré-2045 et post-2045 (I). La présentation du droit en vigueur relatif aux régimes d'indexation et à leur évolution au fil du temps est renvoyée au commentaire de l'article 11.

● La valeur d'acquisition comme la valeur de service du point seront revalorisées au rythme des salaires, à compter de 2045. Présentée comme « *l'évolution annuelle du revenu moyen par tête* », cette règle reprend une notion bien définie en terme statistiques.

Définition et implications du salaire moyen par tête (SMPT)

Le choix d'une indexation sur les salaires des droits portés au compte plutôt que sur l'inflation présente un double avantage : il mettra fin à la dévalorisation des droits acquis en début de carrière, particulièrement défavorable aux carrières heurtées et aux trajectoires salariales plates, et réduirait la dépendance du système de retraite à la croissance.

Ce choix implique d'arbitrer entre deux indicateurs :

- l'indicateur de la masse salariale, qui conduit à prendre en compte l'évolution globale des salaires et dépend donc d'effets agissant sur la taille de la population en emploi (notamment le niveau du chômage et les migrations) ;
- celui du salaire moyen par tête (SMPT), qui est indépendant des évolutions démographiques et ne rend donc pas compte des chocs d'effectifs de cotisants.

Si l'indexation sur la masse salariale ne pose pas de problème à périmètre constant de cotisants, elle peut en revanche être plus aléatoire lorsque la démographie évolue à la hausse ou à la baisse, et déstabiliser l'équilibre financier du système.

L'indicateur du SMPT est ainsi moins dépendant des chocs conjoncturels, tout en garantissant une revalorisation plus dynamique que celle actuellement en vigueur sur l'inflation.

Cet indicateur sera élargi, dans le dispositif retenu, à la notion de « revenu moyen par tête », afin de tenir compte des revenus d'activité de l'ensemble des actifs, au-delà des seuls salaires perçus par les salariés. Cet indicateur, nouveau par rapport au droit en vigueur, verra ses modalités de calcul précisées par un décret en Conseil d'État.

Le dispositif de l'article 9 apporte deux précisions supplémentaires :

- cette indexation sur les salaires s'alignera sur le résultat constaté chaque année par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) ;
- la revalorisation interviendra, dans le prolongement du droit en vigueur, au 1^{er} janvier de chaque année.

- Le choix d'une indexation des valeurs du point sur le revenu moyen par tête traduit un engagement fort en faveur du niveau de vie des retraites. Il met fin à trois décennies d'indexation sur le niveau des prix ⁽¹⁾.

Ce choix est d'ailleurs le seul capable de garantir que chaque euro cotisé donnera le même droit quel que soit le moment où il a été cotisé. Il évitera que les droits accumulés en fin de carrière pèsent plus lourdement que ceux acquis en début de carrière, et corrigera donc les distorsions actuellement constatées lors de la liquidation.

À l'avenir, quel qu'en soit le moment d'acquisition, le point acquis sera indexé sur un indicateur dynamique, qui remédiera à la dévalorisation différenciée des droits les plus anciens.

Au total, le point permettra d'assurer un traitement équitable quel que soit le profil de carrière : le rendement d'un euro cotisé ne sera pas plus élevé pour une carrière complète ou ascendante que pour une trajectoire hachée ou plate.

L'étude d'impact du projet de loi retient, à titre conventionnel, un taux de rendement de 5,5 % ⁽²⁾ supposé constant dans le futur pilotage de la CNRU – reprenant la préconisation du « rapport Delevoye », qui prévoit une valeur d'acquisition du point à 10 euros et une valeur de service de 0,55 euro. Ce taux apparaît comparable à ceux appliqués dans les régimes complémentaires actuels, celui de l'AGIRC-ARRCO étant actuellement d'environ 4,5 % ⁽³⁾.

- Le respect de ce choix doit toutefois être concilié avec l'engagement d'équilibre financier du système de retraite, garantie de sa pérennité.

Une délibération du conseil d'administration de la CNRU pourra donc prévoir un taux d'indexation distinct, dans le cadre des règles de pilotage annuel et pluriannuel définies à l'article 55 du projet de loi. Un décret pourra également définir directement ce taux, en l'absence de délibération ou d'approbation de celle-ci. Il devra alors également préciser les motifs de la désapprobation de la délibération de la CNRU.

- Pour parvenir à ce schéma-cible d'une indexation sur les salaires, sans fragiliser l'équilibre financier du système, une phase d'indexation transitoire est prévue jusqu'en 2045.

Dans cet intervalle, le taux d'indexation sera compris entre le niveau d'évolution des prix hors tabac – retenu aujourd'hui comme règle de revalorisation,

(1) Le commentaire de l'article 11 rappelle les différentes règles d'indexation prévues dans le droit en vigueur et leur évolution.

(2) Ce taux de rendement prend en compte l'ensemble des cotisations versées. Si l'on prend en compte la cotisation déplaçonnée à 2,81 %, ce taux de rendement s'élève à 5 %.

(3) Le taux de rendement effectif de l'AGIRC-ARRCO sous un plafond de la sécurité sociale prend en compte l'application d'un taux d'appel et l'existence de cotisations n'ouvrant pas directement de droits.

à l'article L. 161-25 du code de la sécurité sociale – et celui d'évolution du revenu moyen par tête. En tout état de cause, la revalorisation ne pourra pas être négative.

La convergence entre le système actuel et le système-cible sera ainsi progressive, sans reporter à une échéance indéfinie l'application d'une indexation plus favorable que celle prévue par le droit en vigueur.

*

* *