

études et analyses

Mai 2020

N°61

Les enjeux originels de la réforme des retraites

Le véritable enjeu de la réforme des retraites est en train de se perdre dans le maquis technique du débat entre un système en annuités et un système par points. Les vraies questions sont occultées : qui doit payer ? Pour qui ? Pour quoi ? Jusqu'où ? Comment ? Dans ces questions, le « comment ? » arrive en dernier. En France, nous le traitons en premier, sans jamais poser les véritables termes du débat.

En effet, la question n'est pas d'abord de savoir si nous voulons un système par points ou en annuités, mais de savoir si nous voulons un système à cotisations définies ou un système à prestations définies :

- dans un régime à prestations définies, l'effort de cotisation n'est pas déterminé à l'avance et c'est le niveau de pension (taux de remplacement) qui est fixé à l'avance. Il y a une obligation de résultat sur la pension.
- dans un régime à cotisations définies, le montant des cotisations est fixé à l'avance et les conditions de sortie de rente sont connues à la liquidation. Il y a une obligation de résultat sur l'équilibre financier.

Autrement dit, nous devons choisir entre deux options :

- augmenter toujours plus le niveau et la durée des cotisations pour assurer le niveau de pension inconsidérément promis (prestations définies) ;
- fixer une fois pour toutes le niveau de cotisations et ajuster le niveau des pensions en fonction des ressources réelles du moment (cotisations définies).

Cette alternative est la base de toute réforme des retraites dans un pays qui connaît un vieillissement de sa population. Elle est pourtant évacuée en France, au profit d'une *disputatio* technocratique dans laquelle le plus grand nombre se perd.

Les Suédois se sont posé cette vraie question et y ont répondu clairement en abandonnant leur système à prestations définies pour instaurer un système à cotisations définies. La France occulte le vrai débat parce que le passage éventuel des prestations définies aux cotisations définies marquerait, dans certains régimes, une rupture dans l'exercice abusif des reports de dépense, pratiqué depuis des décennies pour honorer les promesses inconsidérées du passé.

Au lieu de prendre le taureau par les cornes, la France continue à promettre la lune à ses futurs retraités. Il convient donc de se poser les bonnes questions et d'y répondre ; et le débat technique doit venir naturellement après avoir fait les grands choix.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

*LE DÉBAT OFFICIEL :
ANNUITÉS VERSUS POINTS ET COMPTES NOTIONNELS*

*LE DÉBAT OFFICIEUX :
PRESTATIONS DÉFINIES VERSUS COTISATIONS DÉFINIES*

INTRODUCTION

Conséquence de la forte politisation du débat sur les retraites, les réflexions autour de la réforme prennent un aspect trop technique, comme pour se protéger des tensions sociales qu'elles pourraient susciter. Il est alors difficile pour des personnes qui ne sont pas toujours expertes d'en mesurer les vrais enjeux, d'autant plus que cette réforme est volontiers présentée comme révolutionnaire.

L'idée d'adopter un régime universel de retraite par points n'est pas nouvelle. Francis Netter, l'un des quatre fondateurs¹ de la Sécurité sociale française dans sa forme moderne (1945) en était déjà un chaud partisan. Plus tard, à l'issue des états généraux de la sécurité sociale, en 1987, le comité des sages concluait clairement que la « *baisse de la natalité* »² et l'« *augmentation du nombre des personnes âgées* »³ nécessitait « *une adaptation des régimes de retraite (...) pour faire face aux déséquilibres financiers qui les menacent* »⁴ et que, ce faisant, les régimes de base devaient « *être dotés d'instruments permettant un pilotage plus fin, (...) un système de gestion par points* »⁵. En quelques pages, tout était déjà écrit. Le diagnostic solidement établi et le remède prescrit. Enfin, il y a dix ans, le Parlement a commandé au Conseil d'orientation des retraites (COR)⁶ un rapport sur « *les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels* »⁷ et l'article 16 de la loi « Woerth » n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoyait l'« *organisation d'une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse* » en vue,

L'idée d'adopter un régime universel de retraite par points n'est pas nouvelle.

1. Avec Alain BARJOT, Jacques DOUBLET et Pierre LAROQUE.

2. États généraux de la sécurité sociale, *Rapport du comité des sages*, oct. 1987, p. 13.

3. *Idem*, p. 15.

4. *Idem*, p. 38.

5. *Idem*, p. 42.

6. Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

7. Le rapport en question, paru en janvier 2010, s'intitule *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques*.

notamment, de « *la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels* ». Autrement dit, la réforme qui est présentée au Parlement n'est pas tant une lubie du Président Macron qu'une idée déjà ancienne, tenace, chère à une bonne partie de la haute administration des ministères financiers.

Depuis quelques années, divers experts prennent régulièrement parti⁸ pour le maintien des annuités⁹ ou, au contraire, pour le développement des points¹⁰ ou le passage aux comptes notionnels, sans que tous les observateurs de ces débats puissent forcément en appréhender les subtilités¹¹. Or, **derrière ce débat officiel « *annuités versus points* » se cache un débat officieux mais fondamental « *prestations définies versus cotisations définies* ».**

Derrière ce débat officiel, se cache un débat officieux mais fondamental.

8. Il est intéressant de noter que parmi les experts, les partisans des annuités ne sont pas forcément du même bord politique (loin de là...) et qu'il en va de même pour les partisans des points.

9. Voir, notamment, Henri STERDYNIAC, « Retraites : à la recherche de solutions miracles... », *Revue de l'OFCE* n° 109, avril 2009, p. 109 à 140 et Henri STERDYNIAC, « Les apprentis sorciers de la retraite à points », *Le Monde diplomatique*, décembre 2010, p. 23. Christian Saint-Étienne : « La retraite par points : un désastre annoncé », *Les Échos*, 30 octobre 2018.

10. Antoine BOZIO et Thomas PIKETTY : *Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations*, Éditions de la rue d'Ulm, 2008. Jacques BICHOT, « Réforme des retraites : vers un big-bang ? », Institut Montaigne, mai 2009 et *La retraite en liberté*, Cherche midi, 2017.

11. Le passage aux points et, *a fortiori*, aux comptes notionnels, est souvent interprété comme une transition de la répartition vers la capitalisation, ce qui n'est pas vraiment le cas.

LE DÉBAT OFFICIEL : **ANNUITÉS VERSUS POINTS ET COMPTES NOTIONNELS**

Le système de retraite par annuités est hérité des anciens régimes d'entreprises ou des régimes propres aux administrations. L'idée initiale était de récompenser la fidélité à l'employeur. À l'origine, tous ces régimes prévoyaient des clauses de stage – c'est-à-dire qu'il fallait avoir validé un certain nombre d'annuités¹² pour pouvoir obtenir un droit à la retraite – et les pensions étaient souvent forfaitaires. Puis, au fil du temps, les droits sont devenus proportionnels au nombre d'annuités validées et les clauses de stage ont tendu à disparaître.

Dans la pratique, le droit à la retraite est calculé en multipliant la durée de carrière validée par un taux d'annuité et par un salaire de référence. En somme, chaque année validée, l'affilié acquiert un droit à la retraite égal à une fraction du salaire de référence.

Le montant de la pension P est égal à :

$$P = d \times tA \times SAM$$

Où d est la durée de carrière validée ;

tA , le taux d'annuité ;

SAM , le salaire de référence de l'affilié.

La durée de carrière s'exprime en annuités ou en trimestres. Le salaire de référence, quant à lui, peut être plafonné ou non ; il peut être calculé à partir des dernières rémunérations de la carrière ou à partir de la rémunération perçue au cours de l'ensemble de la carrière ou de plusieurs années. Dans ces derniers cas, le régime s'éloigne d'une logique purement « rétributive » pour devenir plus contributif¹³.

En général, ce qui caractérise également les régimes en annuités, c'est qu'ils ont pour objectif de garantir, pour chaque affilié, un revenu de remplacement. Leur

Les régimes en annuités ont pour objectif de garantir un revenu de remplacement.

12. Le plus souvent 30 ans.

objectif est donc d'assurer à chacun une fraction prédéterminée – le taux de liquidation – de son revenu d'activité – le salaire de référence. Le taux de liquidation est variable. Pour une carrière complète, il est par exemple fixé à 75 % dans les régimes de la fonction publique et à 50 % dans le régime général des salariés du privé (CNAVTS)¹⁴.

À partir de ces facteurs, le taux d'annuité, qui représente le droit à la retraite acquis pour chaque année validée en fonction du salaire de référence, est égal au rapport entre le taux de liquidation et la durée de carrière complète. Il peut être très variable d'un régime à l'autre. Par exemple, il est égal à :

- près de 4 %¹⁵ dans le régime des dirigeants et des magistrats européens¹⁶ ;
- 1,8 % dans le régime des fonctionnaires européens¹⁷ ;
- il tend à 1,74 % dans celui des fonctionnaires français ;
- et à 1,16 % à la CNAVTS¹⁸.

Le système des annuités est plutôt rigide. Il consiste, en principe, à engager la dépense d'abord – en fixant par avance le montant des droits à la retraite – puis à ajuster les recettes. À moins d'une réforme visant à allonger la durée d'activité ou à modifier le mode d'attribution des droits, le maintien de l'équilibre financier du régime est alors assuré par une augmentation des cotisations sociales ou des prélèvements fiscaux.

Le système de retraite par points est quant à lui issu du domaine de l'assurance. L'assuré, par le versement de ses cotisations, acquiert des points retraite qu'il cumule tout au long de sa carrière. Le jour où il liquide ses droits,

13. C'est notamment le cas du régime général des salariés (CNAVTS).

14. Dans la limite de 50 % du plafond de la sécurité sociale (PSS = 3 428 euros/mois en 2020).

15. Art. 9 du règlement n° 422/67/CEE du 25 juillet 1967 et art. 10 du règlement n° 2290/77/CEE du 18 octobre 1977.

16. Les commissaires européens, les magistrats de la Cour des comptes, de la Cour de Justice, du Tribunal de première instance, du Tribunal de la fonction publique, les contrôleurs des données et le médiateur de l'Union européenne.

17. Art. 77 du statut des fonctionnaires européens.

18. Le taux d'annuité de la CNAVTS est cependant difficilement comparable : d'une part, parce qu'il s'applique à un autre salaire de référence (25 meilleures années sous plafond de la sécurité sociale) ; d'autre part, parce que les salariés de l'industrie et du commerce sont également couverts par les régimes complémentaires.

Le système des annuités consiste à engager la dépense d'abord, puis à ajuster les recettes.

ces points sont convertis en rente en fonction de la valeur de service du point fixé à cette date. Le montant de la pension P est alors égale à :

$$P = Np \times Vp$$

Où Np est le nombre de points accumulés ;
et Vp la valeur de service du point.

Le système par points permet d'établir un lien direct entre l'effort contributif de l'assuré et le montant de ses droits à pension, chaque euro cotisé ouvrant un droit à la retraite. Dans un tel système, il n'est plus besoin de tenir compte des durées de carrière, seuls comptent les points cumulés et l'âge de l'assuré. Lorsque l'assuré liquide ses droits tôt, un coefficient d'anticipation peut alors être appliqué au calcul de sa pension ; lorsqu'il les liquide tard, un coefficient d'ajournement supérieur à 1 lui est au contraire appliqué. Au final, deux personnes du même âge qui ont cumulé le même nombre de points perçoivent la même retraite, quelle que soit la chronique de leurs carrières respectives : à nombre de points égal, pension égale.

La gestion par points est plus souple que celle des annuités, notamment parce qu'elle ne se fixe pas d'objectif en terme de taux de remplacement du revenu d'activité. Dans une certaine mesure, elle permet aussi de développer la retraite « à la carte » pour les assurés, comme, par exemple, le cumul d'une activité et d'une liquidation partielle des droits à la retraite, ou la reprise d'une activité et la suspension provisoire du service des droits. Elle permet, enfin, d'éviter beaucoup d'effets « Matthieu »¹⁹.

Pour équilibrer le régime, les gestionnaires peuvent augmenter les cotisations. Cependant, la hausse des cotisations augmente le nombre de points acquis, donc des droits qu'il faudra honorer dans le futur. Les gestionnaires peuvent

Le système par points permet d'établir un lien direct entre l'effort contributif et le montant des droits à pension.

19. L'effet « Matthieu » est une référence à la parabole des talents dans l'évangile selon Saint-Matthieu : « Car à celui qui a, l'on donnera, et il aura du surplus ; mais à celui qui n'a pas, on enlèvera même ce qu'il a ». Transposé au domaine de la protection sociale, cela signifie qu'il peut s'opérer, dans certains cas, des redistributions négatives ou régressives. Les systèmes de retraite en vigueur en provoquent plusieurs, notamment au détriment des femmes et des personnes qui ont connu des accidents de carrière.

également augmenter la valeur d'achat²⁰ du point, diminuer la valeur de service, ou encore, ajuster les coefficients d'anticipation et d'ajournement en les appliquant à un âge plus élevé. Enfin, la gestion par points permet, surtout, de piloter les régimes par anticipation, c'est-à-dire avec une vision à long terme.

Le système de retraite en comptes notionnels est également issu du domaine de l'assurance et partage de grandes similitudes avec la technique des points. L'opération se passe comme si l'assuré épargnait en se constituant, par le biais de ses cotisations, un capital financier personnel. Ce capital, exprimé en devises, est cependant fictif puisque le régime fonctionne par répartition.

Le capital accumulé sur les comptes notionnels est revalorisé chaque année selon un indice fixé par les gestionnaires du régime. Et le jour de la liquidation des droits, ce capital virtuel accumulé et revalorisé est converti en rente, cette fois exprimée en devises réelles, grâce à l'application d'un coefficient de conversion du capital en rente. Le montant de la pension P est alors égale à :

$$P = CV / CC$$

Où CV est le capital virtuel revalorisé ;
et CC le coefficient de conversion.

Le coefficient de conversion dépend de l'âge de l'assuré, mais également de l'espérance de vie de la classe d'âge à laquelle il appartient.

À l'instar des points, les comptes notionnels permettent d'établir un lien direct entre l'effort contributif de l'assuré et le montant de ses droits. Ils permettent aussi de développer la retraite « à la carte » et d'éviter les effets « Matthieu ».

Pour équilibrer le régime, les gestionnaires peuvent augmenter les cotisations mais, là encore, une telle hausse augmente les engagements à venir vis-à-vis des cotisants. Ils peuvent, aussi, ajuster la revalorisation du capital virtuel accumulé dans les comptes notionnels, ou réviser les coefficients de conversion du capital virtuel en rente.

*Les comptes
notionnels
permettent
de développer
la retraite
à la carte.*

20. Ce qui permet d'éviter qu'une hausse de cotisations n'aboutisse à l'octroi de droits supplémentaires.

LE DÉBAT OFFICIEUX : PRESTATIONS DÉFINIES VERSUS COTISATIONS DÉFINIES

Derrière les grandes réflexions techniques sur les annuités, les points et les comptes notionnels, dans lesquelles toute personne non-initiée peut se perdre rapidement, se cache un débat plus officieux, mais qui est en réalité le véritable enjeu de la réforme des retraites : la transition des régimes à prestations définies vers des régimes à cotisations définies.

En France, cette distinction entre « prestations définies » et « cotisations définies » est bien connue c'est la *summa divisio*²¹ des régimes « surcomplémentaires » d'entreprise.

Dans les régimes de retraite à cotisations définies, les souscripteurs s'engagent à verser des cotisations dont le montant est fixé par avance, lors de l'instauration du régime. Ils fonctionnent le plus souvent par capitalisation, mais certains, anciens, sont gérés par répartition. Le risque est partagé : d'un côté le salarié peut compter sur une contribution déterminée à l'avance de son employeur, qui est juridiquement engagé à la verser ; de l'autre, le salarié ne connaît pas les conditions de sortie en rente, qui ne sont connues qu'au moment de la liquidation des droits. Les régimes d'entreprise à cotisations définies sont les contrats « article 82 » et, surtout, « article 83 », du nom des articles du code général des impôts qui en régissaient le régime fiscal, et les PER institués par l'article 111 de la loi « Fillon » du 21 août 2003.

À l'inverse, dans les régimes à prestations définies, l'effort, en terme de cotisations, n'est pas prédéterminé. L'entreprise promet à ses salariés un certain niveau de retraite par rapport au dernier salaire d'activité. Elle s'impose ainsi une obligation de résultat qui l'engage sur le long, voire le très long terme. Il s'agit des contrats « article 39 ». Le régime à prestations définies peut être additionnel. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à verser une retraite égale à

*Cette distinction
entre
prestations
définies
et cotisations
définies
est bien connue.*

21. Voir, par exemple, Laurent LEQUIEN, Virginie ANDRIEUX, *op. cit.*, p. 85 et, également, Mémento pratique Francis LEFEBVRE, *Retraites et prévoyance d'entreprise 2011-2012*, p. 303.

une fraction du dernier salaire – par exemple 15 % – qui vient en complément de la retraite CNAVTS, AGIRC et ARRCO. Sinon, il peut être différentiel, c'est-à-dire qu'il garantit un niveau de retraite globale – par exemple 75 % du dernier salaire – l'entreprise s'engageant alors à combler la différence qu'il pourra y avoir entre les prestations CNAVTS, AGIRC et ARRCO et ce taux de remplacement fixé à 75 %. Dans ce dernier cas, on parle communément de « retraites chapeau »²².

Qu'il s'agisse de prestations additionnelles ou différentielles, le risque repose tout entier sur le financeur.

Il fut frappant de découvrir, dès les premiers entretiens avec les artisans de la réforme suédoise²³, que, chez eux, cette problématique a été placée au cœur de la réforme²⁴. Après plusieurs travaux d'analyse des difficultés rencontrées par leur ancien système de retraite, les Suédois en ont conclu qu'il fallait abandonner toutes formes de prestations définies – sauf pour le minimum retraite – et amorcer une transition complète vers un régime à cotisations définies. Et toute l'architecture du nouveau système a été bâtie autour de cet axiome.

En fait, face au vieillissement généralisé des populations auquel est confronté l'ensemble des pays développés, cette question s'est posée dans toute la zone de l'OCDE et un vaste courant de transition s'est amorcé : aussi bien au niveau des fonds de pension américains, où les fonds *Defined Benefits*²⁵ sont en perte de vitesse par rapport aux fonds *Defined Contribution*, qu'à celui des régimes de base en répartition des pays européens.

22. Ce type de retraites s'est surtout développé dans les anciennes entreprises publiques qui ont été privatisées et dans les mutuelles.

23. Entretiens avec Magrit GENNSER, député membre de la commission sur les retraites lors de l'adoption de la réforme suédoise, et avec Ole SOTTERGREN, directeur de la recherche et du développement de l'Agence des retraites suédoise (*Pensionsmyndigheten*), Stockholm, 15 et 16 septembre 2009.

24. Réforme qui a fortement inspiré le projet de réforme actuel soumis au vote du Parlement.

25. À l'automne 2003, le gouvernement américain est intervenu en faisant voter le « *Pension Funding Act* » afin de modifier le taux d'actualisation réglementaire utilisé pour calculer la valeur des pensions futures et les contraintes de recapitalisation des fonds.

*Les Suédois
ont conclu qu'il
fallait
abandonner
toutes formes
de prestations
définies.*

D'ailleurs, dans son important ouvrage de référence « *Pension reform : issues and prospects for Non-financial Defined Contribution (NDC) Schemes* », paru en février 2006, la Banque mondiale recommandait d'abandonner, dans les systèmes par répartition – *pay-as-you-go pension system* –²⁶, les prestations définies au profit des cotisations définies.

Dans le débat public français, la question est quasiment occultée. Le COR n'aborde cette question que de manière lapidaire, alors même que son expertise sur les retraites est devenue une référence. Il faut aller jusqu'à la page 137 de son septième rapport *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ?* pour y trouver une seule et unique référence. Au surplus, il est écrit : « *Dans le cadre d'un régime en répartition, la qualification de prestations définies et de cotisations définies a d'importantes limites* » ; et puis, plus rien. En un trait de plume, la *summa divisio* des retraites, la problématique numéro un des experts internationaux, est évacuée du débat. De même, ce sujet n'est pas ou peu abordé dans toute la somme des rapports parlementaires ou ministériels qui ont précédé les réformes successives²⁷.

Il peut être assez légitime de résister aux doctrines internationales et de cultiver fièrement ses particularismes. Cependant, s'agissant des retraites, cette attitude n'est pas pertinente. Tout d'abord, des régimes de retraite, en France, ont réalisé leur mue sans l'influence des organisations internationales et sans l'assistance du COR. C'est le cas, en particulier, de certains régimes complémentaires de salariés et, surtout, du régime de base des professions libérales. En outre, le particularisme français, constitué d'une multitude de régimes de base en répartition – sans équivalent dans les autres pays – structurellement déficitaires, n'est sûrement pas celui qu'il faut conserver à tout prix.

26. Robert HOLZMAN et Edward PALMER, *Pension reform : issues and prospects for Non-financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, World Bank, février 2006, 671 p.

27. Sauf lorsqu'il s'agit d'aborder la question des retraites « surcomplémentaires » d'entreprise.

*La problématique
numéro un
des experts
internationaux,
est évacuée du
débat.*

Dans les régimes de base français, seuls le régime des professions libérales et celui des exploitants agricoles, qui fonctionnent avec des points, sont construits sur le principe des cotisations définies. Et encore, l'administration de tutelle ne s'interdit pas d'intervenir dans leur gestion, notamment pour augmenter les cotisations.

Sur le plan politique, le passage des prestations définies aux cotisations définies marque une rupture dans l'exercice abusif des reports de dépense. Cette démarche « signifie que l'on s'interdit de promettre la lune en matière de retraites, en comptant sur les générations montantes et futures pour payer l'addition »²⁸. Elle « consiste à protéger les intérêts de personnes trop jeunes pour être des électeurs, ou qui ne sont pas encore nées. »²⁹

Sur un plan juridique, il s'agit de s'offrir les moyens techniques de respecter une « règle d'or des retraites » : la règle du « zéro déficit » qui, dans des régimes de retraite par répartition, représente le minimum de moralité et de rigueur que l'on puisse s'imposer. Les droits à la retraite sont fixés au moment de leur liquidation, en fonction des cotisations prélevées. Dans un système à prestations définies, surtout lorsqu'il exclut toute forme de capitalisation, **les recettes du régime dépendent du présent alors que les dépenses résultent de toutes les promesses accumulées par le passé pendant plus de quarante ans.** À l'échelle de la Nation, la protection sociale devient alors ingérable.

À défaut d'aborder franchement cette question des prestations et cotisations définies, le débat français se focalise sur la technique des annuités et des points. Sous-entendu, les annuités répondent à la logique des régimes à prestations définies, alors que les régimes à cotisations définies fonctionnent plutôt par unités de comptes, comme les points ou les devises des comptes notionnels. Cette attitude consiste à mettre la charrue avant les bœufs, c'est-à-dire à penser les rouages techniques du système de retraite français avant d'avoir fixé le cap de la réforme. Difficile de croire, dans ces conditions, qu'elle puisse réussir.

Le débat français se focalise sur la technique des annuités et des points.

28. Jacques BICHOT, *Retraites, le dictionnaire de la réforme*, Paris, L'Harmattan, p. 16.

Le danger est évidemment de s'enliser dans des querelles technocratiques sans fin et non constructives. Il est également de recréer un système complexe et difficilement gérable, encore pire que celui que l'on voulait remplacer. En effet, les points et les comptes notionnels ne sont qu'une technique qui peut être pervertie par des facteurs exogènes ou de mauvaises pratiques de gestion. La technique des points n'a pas préservé les régimes ASV des professions médicales d'une gestion catastrophique par le passé et la gestion des régimes complémentaires des salariés, AGIRC et ARRCO, a connu son lot d'approximations, comme la distribution de points gratuits ou, depuis longtemps, le maintien de la valeur de service du point à un niveau trop élevé malgré les perspectives financières des régimes. Inversement, si la gestion en annuités est intrinsèquement moins souple que celle des points et des comptes notionnels, cela ne veut pas dire qu'elle ne puisse en aucun cas être adaptée et modernisée ; par exemple, en indexant le taux d'annuité, pour chaque classe d'âge, sur les perspectives financières du régime en vue de préserver une certaine neutralité actuarielle et, pourquoi pas, sur l'espérance de vie de cette même classe d'âge.

En définitive, une réforme de fond du système de retraite français nécessite que soit posées les vraies questions politiques (Qui doit payer ? Pour qui ? Pour quoi ? Jusqu'où ? et comment ?) et qu'il y soit répondu clairement pour afficher le cap et les objectifs de cette réforme. Il faut, également, que soient réinventées la gouvernance et la répartition des compétences. Après, mais seulement après, le débat technique – indispensable – trouvera sa place et son importance.

Pierre-Edouard du Cray
Docteur en droit

*Le débat
technique
trouvera
sa place après.*

SAUVEGARDE RETRAITES

Créée en janvier 1999 par un ingénieur agronome à la retraite, l'Association Sauvegarde Retraites est un groupe de pression qui mène son combat pour que soit instaurée une véritable équité entre tous les régimes de retraite, notamment entre ceux des secteurs privé et public.

L'association regroupe aujourd'hui plus de 131 000 membres qui, par leurs dons, financent ses actions. Afin de préserver sa totale indépendance, elle s'interdit de demander la moindre subvention.

Ses moyens d'action sont divers : pétitions, sensibilisation de la presse et des élus, publications, etc.

Contact : Marie-Laure DUFRECHE, Déléguée Générale

Tél. : 01 43 29 14 41 - **Fax. :** 01 43 29 14 64

Site Internet : www.sauvegarde-retraites.org

A VOTRE DISPOSITION, FRAIS DE PORT COMPRIS

Nos Publications

- « Retraites : Non aux fausses réformes » de Jacques Bourdu..... 10 €
- « Retraites : les privilèges de la fonction publique » de Pierre-Edouard DU CRAY..... 12 €
- « Retraites : le dictionnaire de la réforme » de Jacques Bichot..... 24 €
- « La retraite en liberté » de Jacques Bichot 15 €

Nos dernières études moyennant 3 timbres à l'unité (tarif lettre en vigueur)

- Etudes et analyses N°32 : « Retraite du CES : un régime spécial calqué sur celui des parlementaires »
- Etudes et analyses N°33 : « Pour sauver nos retraites, une vraie réforme »
- Etudes et analyses N°34 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (II)
- Etudes et analyses N°35 : « Les incroyables passe-droits des élus parisiens en retraite »
- Etudes et analyses N°36 : « Retraite des fonctionnaires : en finir avec les idées reçues »
- Etudes et analyses N°37 : « La retraite par répartition aux Etats-Unis : une inconnue « very exciting » »
- Etudes et analyses N°38 : « Retraite des fonctionnaires : l'Etat hors-la-loi »
- Etudes et analyses N°39 : « TITANIC DEBT Dettes publiques : n'oublions pas les engagements retraite »
- Etudes et analyses N°41 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (III)
- Etudes et analyses N°42 : « Les retraites en Allemagne... »
- Etudes et analyses N°43 : « Régimes spéciaux, combien ça coûte encore ? »
- Etudes et analyses N°44 : « Retraites : les sept erreurs du projet socialiste »
- Etudes et analyses N°45 : « Commission Moreau : comment la « réflexion nationale » a été confisquée »
- Etudes et analyses N°46 : « Réforme des retraites : un nouveau rendez-vous manqué »
- Etudes et analyses N°47 : « La retraite au Canada »
- Etudes et analyses N°48 : « Allongement de la durée d'activité et décote : un creuset d'inégalités »
- Etudes et analyses N°49 : « La réforme suédoise des retraites »
- Etudes et analyses N°50 : « Réforme des retraites : le « match » France-Suède »
- Etudes et analyses N°51 : « Les mille et une astuces mises en œuvre pour baisser les retraites »
- Etudes et analyses N°52 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (IV)
- Etudes et analyses N°53 : « Accord sur la réforme des régimes ARRCO/ AGIRC »
- Etudes et analyses N°54 : « Aiguilleurs du ciel : une retraite de fonctionnaires « super premium » »
- Etudes et analyses N°55 : « La vérité sur la retraite des sénateurs »
- Etudes et analyses N°56 : « Pension de réversion : les inégalités public-privé persistent »
- Etudes et analyses N°57 : « Handicapés : les parents pauvres du système de retraite »
- Etudes et analyses N°58 : « Histoire d'un malentendu : la vraie-fausse retraite des fonctionnaires »
- Etudes et analyses N°59 : « Les retraites « Première Classe » de la SNCF »
- Etudes et analyses N°60 : « Retraite des fonctionnaires : toujours plus ! »

Les opinions exprimées dans les publications de Sauvegarde Retraites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Association.