

# Méthodologie – Construction des cas types

## Salariés - Fonctionnaires

Les cas-types présentent le montant de la pension brute d'individus fictifs avec et sans mise en place du système universel. Pour réaliser ces simulations, des hypothèses ont été prises sur différents paramètres. Ces hypothèses ne présagent pas de réalité, dans la mesure où :

- ▶ Le système universel n'est pas encore totalement défini. Des concertations sont toujours en cours sur certains paramètres et le débat parlementaire va continuer d'enrichir le projet.
- ▶ La Gouvernance du système universel, assurée par les partenaires sociaux, pourra ajuster les paramètres.
- ▶ Les hypothèses macroéconomiques peuvent être revues en fonction de l'évolution du contexte économique global.

### Hypothèses macroéconomiques

- ▶ La croissance économique de long terme est de 1,3%. Pour la période 2020-2022, les prévisions du Gouvernement sont utilisées (1,4%).
- ▶ L'inflation est neutralisée dans l'ensemble des simulations (les pensions sont donc en euros constants). En revanche, la croissance des revenus est conservée.
- ▶ Dans le privé, les salaires comme les revenus des indépendants augmentent au même rythme que la croissance économique. De manière analogue aux projections du COR, le SMIC évolue comme les salaires.
- ▶ Dans la fonction publique, le point d'indice évolue au même rythme que l'inflation. La part de prime dans la rémunération des fonctionnaires augmente chaque année de 0,23 point, conformément aux évolutions passées. Chaque profil reflète un déroulé de carrière type dans la catégorie.

### Conditions de départ à la retraite

- ▶ L'âge légal est fixé à 62 ans dans les deux systèmes.
- ▶ Dans la situation avec le système actuel, les paramètres sont inchangés : la durée d'assurance requise est fixée à 43 années et l'âge d'annulation de la décote à 67 ans. Cette durée de cotisation sera atteinte pour la génération 1975 (Loi Touraine) ; en théorie, elle devrait continuer d'augmenter en prenant en compte les gains d'espérance de vie, mais il est ici convenu de la geler à 43 ans.
- ▶ Dans la situation avec système universel, un âge d'équilibre est mis en place. Pour que les simulations entre le système actuel et le système universel soient comparables, on gèle également l'âge d'équilibre au niveau qu'il devrait avoir

atteint pour la génération 1975 (qui partira à la retraite en 2037), en prenant la même hypothèse que celle de la Loi Touraine d'augmentation de l'âge de taux plein de 1 mois par génération. Il s'agit d'une hypothèse conventionnelle puisqu'en pratique l'évolution de l'âge d'équilibre sera déterminée par les partenaires sociaux.

- ▶ Il est retenu de manière conventionnelle un début de carrière à 22 ans dans tous les cas-types (moyenne de début de carrière constatée aujourd'hui). Pour une personne ayant une carrière complète, le taux plein est donc atteint à l'âge d'équilibre (les deux mécanismes coïncident) : il n'y a donc pas d'effets « avant/après » lié au niveau de décote et de surcote dans les cas-types.

## **Prise en compte des droits acquis avant l'entrée en vigueur du système universel (au 1<sup>er</sup> janvier 2025)**

Les droits acquis jusqu'en 2025 sont garantis à 100% selon les anciennes règles. La pension à la liquidation est la somme des droits calculés avec les anciennes règles sur la carrière passée effectuée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et des droits calculés avec les règles du système universel pour la carrière effectuée après le 1<sup>er</sup> janvier 2025 avec application d'un prorata de temps passé dans chacun des deux systèmes. Le calcul de la quote-part de pension calculée sur la première partie de la carrière (jusqu'en 2025) applique la règle des 6 derniers mois sur le traitement hors primes pour un fonctionnaire et les 25 meilleures années pour un salarié.

## **Prise en compte des droits familiaux dans le système universel**

- ▶ Pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 : les majorations de durée d'assurance et la bonification pour les familles nombreuses (à condition que les 3 enfants soient nés avant 2025) s'appliquent à la partie de la carrière réalisée avant 2025.
- ▶ Dans le système universel, chaque enfant, quelle que soit son année de naissance, donne droit à une majoration de 5% par enfant. Le troisième enfant engendre une bonification supplémentaire de 1% pour chacun des parents.

## **Indexation des paramètres**

- ▶ La valeur du point retraite est à long terme indexée sur l'évolution des salaires. En transition, elle augmente progressivement pendant 17 ans pour rejoindre l'évolution des salaires.
- ▶ La valeur du point des différents régimes actuels est indexée sur l'inflation.
- ▶ Le rendement du système universel est constant à 5,5%. Le rendement des différents régimes actuels est le rendement défini par chaque régime et chaque caisse (rendement projeté à long terme si des décisions ont été actées ou formellement envisagées par les instances). A défaut, le rendement est supposé constant au rendement actuel.

## Taux de cotisation du système universel

Les taux de cotisations cibles sont les suivants :

*Taux de cotisation de l'ensemble des salariés et des fonctionnaires dans le système universel (hors transition)*

<b>Tranche de rémunérations</b>	<b>Part salariale</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Total</b>
Entre 0 et 3 PASS (environ 120 000€ en 2019) [composé d'une cotisation contributive de droit et de solidarité]	11,25%	16,87%	28,12%
Au-delà de 3 PASS (environ 120 000€ en 2019) [cotisation de solidarité]	1,12%	1,69%	2,81%

*Taux de cotisation applications à l'ensemble des indépendants dans le système universel (hors transition)*

<b>Tranche de rémunérations</b>	<b>Taux de cotisation plafonnée [cotisation contributive de droit]</b>	<b>Taux de cotisation déplafonnée [cotisation de solidarité]</b>	<b>Total</b>
Entre 0 et 1 PASS (environ 40000€ en 2019)	25,31%	2,81%	28,12%
Entre 1 et 3 PASS (environ 120 000€ en 2019)	10,13%	2,81%	12,94%
Au-delà de 3 PASS (environ 120 000€ en 2019)	/	2,81%	2,81%

- ▶ Les taux de cotisations progressent vers la cible sur une période de 10 à 20 ans, selon les professions. Ces hypothèses de convergence sont conventionnelles puisque ce sont les professionnels de chaque régime qui définiront le rythme et les modalités de convergence.
- ▶ Pour les indépendants et les professions libérales, la nouvelle assiette sociale est appliquée dans le système universel (assiette sociale réduite, qui baisse notamment le montant de CSG due).
- ▶ Les fonctionnaires cotisent sur l'ensemble de leur rémunération, primes comprises.