
LES CAHIERS DU CENTRE

Numéro 37

- Actualités -

Juin

2018

CAHIERS DU CENTRE

Revue publiée par le Centre des Professions Financières
(CPF)

CPF

6 avenue Mac Mahon - 75008 Paris
Tél : 01 44 94 02 55
Fax : 01 44 94 02 62
www.professionsfinancieres.com
contact@professionsfinancieres.com

Présidents du comité de rédaction

Jean-Jacques PERQUEL
Jean-Pierre MAUREAU

Responsable de la publication

Emma LE GROS
e.legros@professionsfinancieres.com

* *
*

SOMMAIRE

Jean-Pierre MAUREAU, *Co-Président des Cahiers du Centre, Président du CILT*

Les Cahiers du Centre n°37 reprennent plusieurs des interventions du colloque du 22 mars dernier organisé par le Club des Investisseurs de Long Terme en liaison avec le World Pension Forum sur la réforme des retraites en France dont le programme, malgré les grèves ce jour-là, a réuni de nombreux spécialistes du sujet. Ces articles nous conduiront peut-être à une réflexion sur le temps long de l'Histoire et sur le rôle « des forces de dissuasion ».

- ❖ Programme du colloque : (p 3)
- ❖ Yves Chevalier, membre du Directoire du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR) nous rappelle les caractéristiques du système de retraite français, en analyse les raisons de la complexité et nous en explique les différentes modalités de fonctionnement avant de mettre en perspective les enjeux de la réforme. (p 4 à p 12)
- ❖ Ernest Berthet, Directeur Général Honoraire du Sénat, présente les grandes caractéristiques de la retraite des agents publics et des autres régimes spéciaux. Il compare, chiffres à l'appui, les systèmes de cotisations employeurs/employés selon les paramètres des différents régimes. Son analyse souligne l'importance du chantier à poursuivre pour chaque caisse. (p 13 à p 16)
- ❖ Henri Chaffiotte, Directeur Général de la Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France examine pour nous la spécificité et l'organisation particulière des caisses des régimes de retraites des indépendants et des professions libérales. Ces dernières ont été parmi les premières à constituer, d'une manière volontariste, des réserves importantes pour faire face aux projections démographiques de leurs populations. (p 17 à p 22)
- ❖ Paul Le Bihan, Directeur Général de l'UMR partage avec nous ses réflexions pour un bon usage de l'Épargne Retraite et nous livre son analyse des objectifs annoncés par la loi Pacte concernant l'encouragement à la constitution d'une Épargne Retraite individuelle et à un meilleur fléchage de l'épargne en direction de l'économie. (p 23 à p 25)
- ❖ Christian Saint-Etienne, Professeur titulaire de la Chaire d'économie au Conservatoire National des Arts et Métiers dont le dernier livre : « Osons l'Europe des nations » vient de paraître aux Editions de l'Observatoire aborde la question fondamentale l'angle stratégique de la réforme des retraites. (p 26 à p 27)
- ❖ Les Caisses des Professions libérales ont rédigé un article (à paraître très prochainement dans la Revue Parlementaire). Elles nous autorisent à le publier ici. Je le fais d'autant plus volontiers qu'il apporte une vue synthétique complémentaire à nos travaux du 22 mars dernier. L'universalité n'est pas l'uniformité. (p 28)
- ❖ Dans une conjoncture internationale encore tendue, au lendemain du sommet Kim Jong-Un/Donald Trump, Marcel Boisnard, ancien Sous-Secrétaire Général de l'ONU, dans un article communiqué amicalement, nous rappelle d'où vient ce conflit non résolu depuis l'armistice de 1953. (p 29 à p 30)

Bonne lecture

* * *

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à consulter notre site Internet :
www.professionsfinancieres.com

Ou contactez-nous au Centre des Professions Financières :
Centre des Professions Financières
6 avenue Mac Mahon, 75017 Paris

Contact :
contact@professionsfinancieres.com
Téléphone : + 33 (0)1 44 94 02 55

* * *

Jeudi 22 mars 2018
Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

Organisé par le Club des Investisseurs de Long Terme (CILT)
du Centre des Professions Financières
Avec le soutien du World Pensions Council (WPC)
À l'Amphithéâtre d'honneur de l'École Nationale Supérieure des Beaux-Arts
14, rue Bonaparte 75006 Paris

- 8h15 : café d'accueil.
- 8h45 : Introduction : Jean-Pierre MAUREAU Président du Club des Investisseurs de Long Terme.
- 9h00 : Table ronde : « Les Données de Base »

Animateur : M. Jean-Hervé LORENZI, Président du Cercle des Economistes.

Intervenants :

M. Yves CHEVALIER, Membre du Directoire du Fonds de Réserves pour les Retraites.
Recteur Gérard François DUMONT, Professeur, Université Paris-Sorbonne.
M. Christian SAINT ETIENNE, professeur titulaire de la Chaire d'économie industrielle, CNAM.

- 10h10 : Pause.
- 10h25 : Table Ronde « Les Forces en Présence. Les Acteurs de la retraite complémentaire et supplémentaire ».

Animateur : M. Jean-Pierre MAUREAU, Président du Club des Investisseurs de Long Terme.

Intervenants :

M. Ernest BERTHET, Directeur Général Honoraire du Sénat.
M. Henri CHAFFIOTTE, Directeur Général de la CARMF.
M. Philippe GOUBEAULT, Directeur Financier, AGIRC-ARRCO.
M. Paul LE BIHAN, Directeur Général, UMR.

- 12h15 : Clôture par M. de Nicholas SHERRY, ancien Ministre australien de la Retraite et du Droit des Sociétés (Superannuation & Corporate Law) « Réforme des retraites : retour sur le « miracle australien ».

Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

LES ENJEUX ECONOMIQUES ET FINANCIERS DES RETRAITES EN FRANCE

Yves Chevalier, membre du Directoire du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR)

Les enjeux économiques et financiers des retraites sont extrêmement lourds. Quelques chiffres, bien établis, peuvent suffire à nous en persuader :

- Dépenses publiques : 56% du PIB ;
- Protection sociale : 34% du PIB ;
- Retraites : 14% du PIB.

La France dépense 9 points de PIB de plus que la moyenne de la zone euro pour ses dépenses publiques. Ce différentiel de 9 points provient des dépenses de protection sociale à hauteur de 7 points et, en leur sein, des retraites à hauteur de 3,5 points.

Dans un contexte de forte concurrence fiscale et sociale entre les pays de l'Union Européenne, maîtriser le rythme de croissance de nos dépenses et réduire nos déficits s'imposent.

En dépit de ces chiffres qui nous placent en tête des pays dépensiers, la France a pourtant bien engagé une réforme de ses retraites en 4 grandes vagues successives. Sans ces réformes paramétriques, qui ont permis de contrebalancer les puissants effets de l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 60 ans décidé 1982 dans un contexte où la dégradation de l'équilibre démographique était déjà patente, le poids des retraites dans le PIB tendrait vers 20 à 21% à l'horizon 2060.

Un rappel des caractéristiques du système de retraite et une explicitation des différentes modalités de la répartition constituent des préalables indispensables à une réforme dont les enjeux sont pluriels mais dont la nécessité et l'urgence ne font aucun doute.

1. Un système de retraite complexe qui repose quasi intégralement sur la répartition.

1.1. Un système complexe, fruit de notre histoire politique et sociale, qui génère incompréhension et ressentiment

Singulière par le poids de ses dépenses et par ses déficits récurrents, la France l'est aussi par les caractéristiques de son système de retraite : en 2015, 98,1% (310 Mds€ par an) des retraites provenaient des régimes par répartition. La capitalisation (facultative au titre du 3ème étage de retraite) n'apporte qu'1,9% des retraites servies (6 Mds€ par an)¹.

La retraite par répartition n'est toutefois pas gérée dans le cadre d'un régime unique car l'histoire de notre construction politique et sociale est au cœur de la complexité du système.

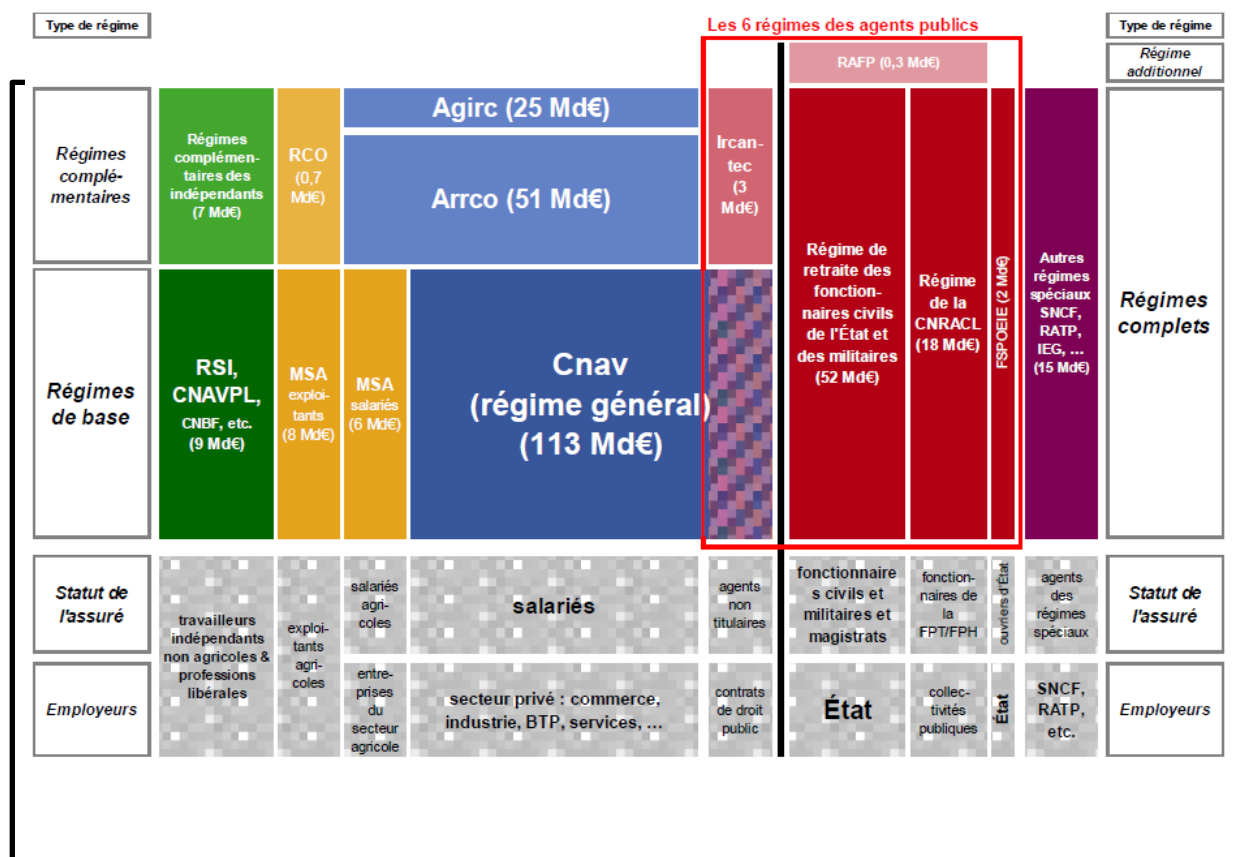
La complexité a plus particulièrement résulté de la résurgence des corporatismes et des particularismes dès la fin de la seconde guerre mondiale après un très court moment d'unité nationale et l'affirmation d'une volonté de construire un système unifié de protection sociale. Le régime général des salariés du privé a été créé en 1945 et la loi du 22 mai 1946 avait posé le principe de la généralisation de la sécurité sociale à tous les citoyens (toute la population française était censée bénéficier, dès 1947, de l'assurance vieillesse dans le cadre du régime général).

¹ Source : Les retraités et les retraites, édition 2017, DREES

Pourtant, les régimes spéciaux, maintenus à titre provisoire en 1945, ont subsisté. Ces régimes ont une assise historique ancienne et sont organisés sur une base socioprofessionnelle ou d'entreprise. Par ailleurs, les travailleurs non-salariés ont obtenu la création de régimes autonomes (1948 pour les artisans et commerçants, 1952 pour les exploitants agricoles).

Dès 1947, une convention nationale a créé l'Agirc (retraite complémentaire pour les cadres du privé). Ensuite, un régime complémentaire sera créé pour les ouvriers et autres salariés non cadres (ARRCO) et, en 1972, le principe de généralisation des retraites complémentaires (caractère obligatoire) sera adopté (création de l'IRCANTEC pour les agents non titulaires des entités publiques).

Aujourd'hui, le paysage des retraites ressemble à une œuvre de Piet Mondrian. Il est constitué de 42 régimes regroupés en sous-ensembles aux caractéristiques différentes (régimes des salariés, des fonctionnaires, des entreprises publiques, des professions libérales, des professions agricoles mais en distinguant exploitants et salariés ; régimes complets ou régimes de base auxquels s'ajoutent des régimes complémentaires gérés par de très nombreuses institutions de retraite ou de prévoyance). L'ensemble est coloré mais très conceptuel.



Un mouvement de rapprochement des règles a été accompli au fil du temps (durée de cotisation, décote-surcote...) mais demeure encore partiel et n'a pas permis de rendre le système compréhensible par tous.

Cette complexité engendre de nombreuses interrogations et du ressentiment. Les comparaisons public-privé sont souvent très mal étayées alors même que le COR a démontré la similarité des taux de remplacement. Mais, en dépit de cette quasi équivalence globale, de nombreuses situations individuelles (cas types) démontrent que des gagnants et des perdants sont présents dans chaque régime en fonction des profils de carrière très variés ou des situations familiales. Non seulement les avantages peuvent varier d'un régime à l'autre mais l'existence du phénomène des polypensionnés ne

fait qu'ajouter à la confusion générale² même si de réelles améliorations ont été apportées, en particulier dans le cadre de la réforme de 2014.

Au bout du compte, le défi des retraites en France est triple. C'est un défi de financement, un défi de complexité et un défi social, voire identitaire.

1.2. Les différentes modalités des régimes par répartition ne sont pas toujours comprises et assumées.

Nos concitoyens croient encore trop souvent, ou feignent de croire, qu'ils ont cotisé pour leur retraite alors qu'ils ont travaillé et cotisé pour financer la retraite de leurs aînés en vertu du principe de solidarité intergénérationnelle. En contrepartie, leur travail (durée de carrière) leur a permis d'obtenir un engagement des nouvelles générations de financer leur propre retraite mais dans les conditions économiques et démographiques d'aujourd'hui.

Le principe général de la répartition est en effet très simple : chaque année, les actifs financent les pensions versées aux retraités au moyen de cotisations assises sur les salaires. Trois mécanismes permettent de contenir les déséquilibres financiers :

- l'âge légal de départ (âge minimal d'ouverture des droits, 62 ans aujourd'hui) ;
- la durée de cotisation pour obtenir le taux plein (avec un mécanisme de décote et de surcote et la fixation d'un âge d'obtention du taux plein, 67 ans aujourd'hui) ;
- la diminution ou le freinage du rythme d'évolution des pensions (modalités et dates de revalorisation).

Ces principes simples peuvent se décliner selon trois modalités différentes :

- régime en annuités ;
- régime en points ;
- régime de comptes notionnels.

Dans un régime en annuités, le calcul de la retraite obéit à une formule simple :

Salaire de référence x nombre de trimestres cotisés x coefficient de minoration (décote) ou de majoration (surcote).

Le régime de retraite de base des salariés du secteur privé (régime général) et le régime unique de la fonction publique sont les principaux régimes en annuités.

La pension du régime général s'élève au maximum à 50% du salaire annuel de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale (39 732 €/an, soit 3 311€ par mois). A cette pension, qui peut faire l'objet d'une décote ou d'une surcote, s'ajoute une retraite complémentaire dont le montant peut être beaucoup plus élevé, en particulier pour les cadres. Les salariés les plus modestes dépendent en revanche majoritairement de la pension du régime général de retraite.

Dans la fonction publique, la pension est de 75% du traitement indiciaire des 6 derniers mois, mais ce traitement est souvent inférieur au salaire (impact des indemnités et primes) et il n'existe pas de régime complémentaire à proprement parler. Le régime additionnel (RAFP) mis en place en 2005 a une assiette de cotisation très réduite (20% du traitement indiciaire au maximum), ce qui ne permet pas de verser des pensions significatives à ce jour.

² Un tiers des retraités ont au moins 4 régimes de retraite différents, près de 250 000 ont 7 régimes de retraite différents ou plus. En moyenne, il y a aujourd'hui 3,1 régimes par personne (pour 41 millions de personnes nées entre 1949 et 1992) et 3% seulement (1 400 000 personnes) de ce vaste ensemble de jeunes retraités ou futurs retraités n'est aujourd'hui concerné que par un seul régime (source : Groupement d'Intérêt Public union Retraite).

Dans un régime en points, le calcul des pensions dépend de la valeur du point qui peut être ajustée pour assurer l'équilibre du régime. C'est le cas dans les régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO, IRCANTEC...).

Les cotisations sont transformées en points (valeur d'achat sur la base d'un taux de cotisation contractuel qui peut être majorée par un taux d'appel supérieur à 100%). Aujourd'hui, le taux d'appel est de 125%. Une cotisation de 100 euros permet ainsi d'acquérir un certain nombre de points qui sont payés en réalité 125 euros.

Au moment du calcul de la retraite, les points accumulés sont convertis en pension selon une valeur de service qui évolue chaque année (indexation sur les prix avec éventuelle minoration transitoire, par exemple - 1 point de pourcentage pour l'AGIRC ARRCO ; l'indexation sur les salaires est également possible : ce sera le cas pour l'AGIRC ARRCO à partir de 2019 mais toujours avec la possibilité de faire - 1 point de pourcentage si nécessaire).

En France, les modalités de pilotage des régimes complémentaires par points et les réserves qu'ils ont constituées ont permis d'éviter tout recours à l'endettement pour payer les retraites. Il en est allé différemment pour le régime de base qui est encore endetté (dette amortie par la Caisse d'amortissement de la dette sociale jusqu'en 2024).

Le régime en comptes notionnels (exemples suédois et italien) permet d'établir un lien actuariel entre les contributions des actifs et les retraites qui leur sont servies.

Chaque année, les cotisations de chaque salarié sont converties en un capital virtuel individuel (le régime fonctionne toujours en répartition et il n'y a pas d'accumulation financière pour provisionner les engagements). Le capital virtuel est revalorisé chaque année selon un indice déterminé par les gestionnaires du régime, indice qui dépend des évolutions démographiques et de l'existence éventuelle de réserves.

Le montant de la pension liquidée dépend du capital virtuel, de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à la retraite de la génération à laquelle appartient le futur retraité (coefficient de conversion du capital virtuel). Il est donc proportionnel au capital virtuel qui a été accumulé et revalorisé jusqu'à la date de liquidation des droits à la retraite.

Régime en points et régime en comptes notionnels sont en réalité très proches. Un régime en comptes notionnels correspond en effet à un régime en points avec une valeur de service du point égale au coefficient de conversion du capital virtuel en rente et un nombre de points égal au capital virtuel accumulé à l'âge de départ à la retraite. Dans un système en comptes notionnels, la valeur de service du point évolue automatiquement au fil des générations.

Ces trois modalités de gestion de la répartition se distinguent fondamentalement de la capitalisation.

Dans un régime par répartition, on ne cotise jamais pour soi-même. Au contraire, dans un régime de retraite par capitalisation, les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (ex : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité.

2. Les paramètres du système de retraite ont fait l'objet d'ajustements successifs depuis 30 ans.

Il serait erroné d'affirmer que les retraites n'ont pas été réformées en France. Le système de retraites a fait l'objet de 4 vagues d'ajustement de ses paramètres.

De fait, de 1945 à 1982, toutes les réformes ont consisté à accorder de nouveaux droits : extension à tous les salariés (1945), mode de calcul des pensions plus généreux (1971), retraite complémentaire obligatoire (1972), retraite à 60 ans au lieu de 65 (1982).

En 1991, le livre blanc sur les retraites publié à l'initiative de Michel Rocard a donné le ton des réformes à venir : il s'agit désormais de sauver le système menacé par les évolutions démographiques sans trahir les grands principes (répartition, solidarité, équité).

2.1. 1993 : une réforme majeure pour le seul secteur privé (une réforme à fort impact sur le niveau des retraites mais étalée sur 15 ans).

- passage de 150 à 160 trimestres pour obtenir le taux plein (50% du salaire de référence) ;
- calcul du salaire de référence actualisé sur la base des 25 meilleures années (10 meilleures années auparavant) ;
- indexation des pensions liquidées sur les prix et non plus sur les salaires.

La réforme de 1993, qui s'inscrit dans le contexte d'une forte récession, a produit un effet puissant de réduction de la croissance des pensions au moment où des salariés plus qualifiés et avec des carrières complètes (effet de noria) commençaient à prendre leur retraite. L'actualisation des salaires passés des 10 dernières années sur la base de l'évolution des prix (et non plus des salaires) avait déjà été décidée en 1987. Toutes ces mesures conjuguées vont contribuer à freiner la dynamique de croissance des dépenses de retraites.

La même année, la création du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) a pour objet de prendre en charge le financement du minimum vieillesse, des périodes de chômage et de maladie, maternité, et des majorations de trimestres pour enfants. En 2016, les charges du FSV étaient de 20,317 Mds€ (cotisations chômage 11,224 mds€ ; minimum contributif 3,494 mds€ ; minimum vieillesse 3,118 mds€ ; cotisations maladie 1,669 mds€). Ses recettes s'élevaient à 16,176 Mds€ (CSG 9,489 mds€ ; prélèvement social sur les revenus du capital et du patrimoine 6,712 mds€). Son déficit était ainsi de - 3,641 mds€. Le FSV a fait l'objet de récentes modifications afin de résorber progressivement son déficit structurel.

En 1995, Alain Juppé essaiera d'étendre l'allongement de la durée de cotisation aux salariés de la fonction publique et des entreprises publiques mais il devra reculer face à l'ampleur du mouvement social.

En 1999, dans le sillage du rapport Charpin, le gouvernement a décidé de créer le Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR) afin de capitaliser un montant de 150 milliards d'euros à l'horizon 2020 et de faire face, à compter de cette date, au choc du papy-boom en soulageant l'effort de cotisation des actifs.

2.2. 2003 : une convergence privé – public avec une forte prise en compte de l'allongement de l'espérance de vie.

- harmonisation des durées de cotisation et introduction des mécanismes de décote-surcote dans la fonction publique;
- allongement progressif de la durée de cotisation en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie (principe de 41 ans en 2012 et plus au-delà);

-
- indexation des pensions liquidées sur les prix pour les fonctionnaires ;
 - création du régime additionnel de la fonction publique (assiette de cotisation très limitée) ;
 - création du PERP et du PERCO ;
 - départs anticipés pour carrières longues pour tous les Français (concession très coûteuse).

En 2008, le gouvernement a décidé de réformer les retraites des régimes spéciaux d'entreprises publiques mais au prix de lourdes concessions en matière de revalorisation des carrières.

L'allongement de la durée de cotisation a été décidé mais à un horizon plus lointain (41 ans en 2016 et non en 2012), un mécanisme de décote/surcote a été instauré, les pensions sont désormais indexées sur les prix, la période de référence pour le calcul de la pension est désormais les 6 derniers mois et non plus le dernier mois.

2.3. 2010 : une réforme accomplie sous forte contrainte (la crise de 2008 a substantiellement aggravé les déséquilibres) :

- recul de l'âge légal de départ à 62 ans (impact financier à court terme très puissant);
- mobilisation des réserves du FRR pour apurer la dette sociale imputable aux retraites jusqu'en 2024;
- décision d'augmenter la durée de cotisation à 164 trimestres (41 ans) puis 166 trimestres (personnes nées en 1956 et années suivantes);
- alignement progressif des taux de cotisation des fonctionnaires sur le privé (de 7,85% vers 10,55% en 2020) ;
- renforcement du droit à l'information sur les droits futurs ;
- élargissement des départs anticipés pour carrières longues.

La crise de 2008 a provoqué un effondrement de la croissance économique, un creusement des déficits et une augmentation de la dette sociale, en particulier des branches retraite et maladie. Elle a, en quelque sorte, accéléré le cours de l'histoire et l'urgence d'ajustements paramétriques susceptibles de rééquilibrer les comptes à court terme. C'est pourquoi le décalage de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans a été au cœur de cette réforme et que la question de l'opportunité d'aller jusqu'à 63 ans a été débattue.

2.4. 2014 : une réforme qui poursuit le mouvement d'ajustement des paramètres et met l'accent sur un pilotage transparent :

- élargissement (par décret en 2012) du dispositif de départ anticipé pour carrière longue ;
- relèvement des taux de cotisations et décalage (en octobre au lieu d'avril) de la date de revalorisation des pensions ;
- durée d'assurance portée à 172 trimestres (43 ans) pour tous à l'horizon 2030;
- extinction du mécanisme de départ anticipé pour les parents de 3 enfants dans la fonction publique;
- compte prévention de la pénibilité, facilitation du rachat de trimestres...
- création du comité de suivi des retraites.

En 2015-2017, **la réforme des régimes complémentaires l'AGIRC ARRCO**, au terme d'un accord entre les partenaires sociaux, a été saluée comme une réforme ambitieuse visant à concilier soutenabilité financière et maintien d'un haut niveau de retraite et de solidarité. Les paramètres ont été ajustés en 2015 pour redresser le régime et la fusion des deux régimes et de leurs réserves (66 milliards d'euros) interviendra en 2019. En outre, un double dispositif de pilotage (stratégique tous les 4 ans et tactique annuel) a été décidé. Il n'y aura pas de baisse des pensions mais la valeur du point pourra évoluer. Dès 2019, le point ne sera plus revalorisé selon l'inflation mais selon l'évolution des salaires pour éviter un décrochage de l'évolution du pouvoir d'achat des retraites (c'est une petite révolution). Toutefois, même avec cette nouvelle référence, les partenaires sociaux pourront toujours

sous-indexer temporairement les pensions liquidées pour réaliser des économies en tant que de besoin.

Plusieurs mesures d'économies décidées en 2015 vont entrer en vigueur en 2019. Des bonus-malus ont été créés pour inciter les assurés à retarder leur départ à la retraite. Un coefficient de solidarité temporaire, c'est-à-dire un abattement de 10 %, sera appliqué pendant trois ans sur les pensions des assurés qui liquideront leurs droits dès 62 ans. Les retraités exonérés de CSG ne subiront pas les abattements et ceux qui ont une CSG à taux réduit n'auront que 5 % de décote. Ce malus ne sera pas appliqué si le salarié part un an après avoir atteint les conditions pour bénéficier du taux plein (âge et durée d'assurance, c'est-à-dire au moins 63 ans). Il se transformera en bonus de 10% pendant un an si le salarié prolonge son activité pendant 8 trimestres après avoir atteint ces conditions (départ à 64 ans ou plus), de 20% après 12 trimestres (départ à 65 ans ou plus) et de 30% après 16 trimestres (départ à 66 ans ou plus). En tenant compte à la fois du bonus et du malus, le gain pour le régime est chiffré à 500 millions d'euros par an en 2020 et 800 millions en 2030.

3. La réforme d'ensemble qui se profile doit permettre de conjuguer justice et efficacité.

3.1. Les enjeux de la réforme

Le constat : Un système de retraite en progrès mais encore menacé de déséquilibres

Notre système de retraite dépend fortement des perspectives de croissance économique et des évolutions démographiques. A cet égard, le rapport du COR du 22 novembre 2017 mérite attention en ce qu'il montre que les améliorations conjoncturelles récentes représentent davantage un répit qu'un changement majeur.

On peut le résumer ainsi :

- 1) Jusqu'en 2022, et surtout 2020, le déficit du système de retraite serait moins important que prévu lors du précédent rapport (juin 2017) : - 0,2% du PIB en 2016; - 0,1% (2,2 Mds€) en 2020, contre - 0,4% (-8,8Mds€) anticipé en juin 2017.
- 2) Vers la fin de la décennie 2020 (vers 2027-2028), le déficit serait supérieur à 0,5% du PIB (-11Mds€) quel que soit le scénario (croissance annuelle de la productivité de 1%, 1,3%, 1,5% ou 1,8%).
- 3) L'équilibre serait au mieux atteint en 2037, contre 2040 dans le rapport de juin, dans le scénario le plus favorable (croissance de la productivité de 1,8% par an).

Ce léger mieux à moyen terme s'explique par une révision à la hausse du PIB à court terme (jusqu'en 2022). La part des dépenses de retraite dans le PIB (14% en 2016 pour 312,5 Mds€) baisserait à 13,6% en 2022.

En dépit de cette amélioration conjoncturelle, les grandes tendances à l'œuvre dans la durée pèsent lourdement sur la soutenabilité du système de retraite :

- 1) A long terme, le système est très dépendant de l'évolution de la productivité et, bien-sûr, de la démographie : les besoins de financement sont importants pour tout rythme de croissance de la productivité < ou = à 1,5%.
- 2) Le choc de longévité (ratio démographique : 170% en 2010, de 125% à 145% en 2060) implique des changements du système de retraite plus marqués.

-
- 3) Le niveau de vie des retraités français est élevé par rapport à la situation qui prévaut dans les autres pays : 100,4% de celui des actifs (de 77% à 96% dans les autres pays développés ; 87% en Allemagne, 86% en Suède) selon les bases de données OCDE.

Une évolution souhaitable : la diversification des sources de financement des retraites dans une perspective de gestion des risques

En ayant choisi d'asseoir quasi-exclusivement le financement des retraites sur la croissance économique interne, notre pays s'expose à un risque majeur de concentration de ses ressources. En cas de mauvaise conjoncture, la masse salariale baisse instantanément, les recettes baissent et les déficits se reconstituent. Ajouter une part raisonnable de capitalisation (obligatoire et/ou facultative) contribuerait à atténuer ce risque en diversifiant les ressources du système de retraites. En outre, l'économie française a plus que jamais besoin d'investisseurs de long terme capable d'allouer du « capital patient » afin de soutenir la croissance. Un ou plusieurs fonds de capitalisation dotés de montants significatifs (plusieurs centaines de milliards d'euros à terme) pourraient investir des montants importants (25% de leurs actifs ?) dans l'économie française tout en diversifiant leurs placements. Ils soutiendraient la croissance économique sur le long terme et contribueraient ainsi à augmenter les ressources du système par répartition sans qu'il soit nécessaire de relever le niveau des cotisations.

Si cette introduction d'une part de capitalisation pouvait advenir, ce qui est loin d'être acquis à ce stade, elle ne changerait en aucune manière le caractère dominant de la répartition au sein de notre système de retraite. Dans l'esprit de l'auteur de ces lignes, elle vise exclusivement à conforter la répartition dans un contexte économique radicalement et durablement différent de celui qui a permis sa constitution et sa montée en charge après la Seconde Guerre Mondiale, et pendant les Trente Glorieuses.

Contrairement aux préjugés les plus ancrés dans la culture française, la capitalisation serait de nature à diminuer le caractère anxiogène attaché à toute réforme. Elle permettrait d'apporter de nouvelles recettes au système des retraites et rendrait moins nécessaire, ou moins douloureuse, la mise en place de stabilisateurs automatiques. L'ironie de l'Histoire est peut-être qu'aujourd'hui, n'en déplaise à ses détracteurs, la capitalisation pourrait se révéler un outil majeur pour lutter contre la crainte d'une régression du niveau relatif des pensions.

Au-delà de ce nécessaire renforcement de la soutenabilité financière à long terme, la réforme systémique qui se profile prend en compte trois autres objectifs majeurs : la justice sociale, la simplification des règles et l'adaptation aux évolutions structurelles de l'emploi (le système actuel n'est pas favorable à la mobilité professionnelle et aux changements de statut au cours d'une vie professionnelle).

3.2. Les questions en débat

La réforme du système de retraite est par nature complexe. Complexe sur le plan technique et sur le plan de la gestion de l'évolution des représentations et des identités collectives car passer de 42 régimes à un seul, ou même simplement harmoniser les règles dans une première étape, suppose un effort sans précédent de pédagogie, de transparence et de conduite du changement.

Une fois définie la cible, l'entrée en vigueur de la réforme sera nécessairement progressive. Les personnes approchant de l'âge légal de départ à la retraite ne devraient pas basculer dans le nouveau système. D'autres pourraient n'être affiliées au nouveau système que pour l'avenir tandis qu'une partie des salariés, les plus jeunes, serait concernée par les nouvelles dispositions pour toute leur vie active.

Parmi les choix les plus lourds, on peut relever :

- Un système par points ou de comptes notionnels ? La question sera, à n'en point douter, l'une des plus sensibles. Le système par point est sans doute plus proche de la culture française mais le système en comptes notionnels permet des ajustements automatiques et garantit l'absence de reconstitution d'une dette sociale imputable aux retraites.
- L'existence et le calibrage des réserves permettant d'éviter un nouvel endettement et de rendre les ajustements conjoncturels plus aisés. Une masse importante de réserves serait nécessaire mais, compte-tenu du niveau élevé des prélèvements obligatoires, elle ne pourrait sans doute provenir que d'une réaffectation de prélèvements existants.
- Une distinction claire entre prestations contributives financées par les cotisations et prestations de solidarité financées par l'impôt. Aujourd'hui, les impôts et taxes financent 12% des dépenses de pension mais une partie des dépenses de solidarité est financée par des cotisations au sein de dispositifs complexes et insuffisamment lisibles.
- Un système d'incitations (décote et surcote) permettant de favoriser un départ à la retraite à un âge compatible avec l'équilibre du système (âge pivot sans doute postérieur à 62 ans). Si l'espérance de vie continue à progresser, ce qui semble être le cas et constitue une excellente nouvelle pour tous, le principe de partage de ces gains d'espérance de vie devra être réaffirmé avec force. La réflexion sur l'inévitable décalage de l'âge pivot de départ à la retraite sans décote devra s'accompagner d'une réflexion, voire de négociations, sur les conditions de travail et sur la formation professionnelle afin de changer une image du travail perçue, à tort ou à raison, comme trop négative.
- La place de la capitalisation. Ses avantages sont grands tant en ce qui concerne le financement de l'économie que la diversification des sources de recettes. Doit-elle être obligatoire et/ou facultative ?
- L'harmonisation des avantages familiaux (bonifications pour enfants, pensions de réversion) et des dispositifs de départs anticipés (si l'on souhaite en conserver).

*

Après des décennies d'ajustements imparfaits et d'hésitations, la réussite de la réforme est conditionnée à une compréhension partagée des enjeux et une mise en œuvre progressive des nouvelles règles du jeu. L'objectif de premier rang est bien en effet d'assurer la soutenabilité à long terme du système de retraite dans un contexte de changement profond et rapide des équilibres économiques, des caractéristiques de l'emploi et des attentes des français.

*

Chiffres clés pour un débat

- **Près de 24 % de la population française** est actuellement retraitée, soit **16 millions** de personnes en 2015. Ce chiffre pourrait atteindre **22 millions** en 2050.
- **La pension moyenne brute** des salariés s'élevait en 2017 à **1 376 €** (**1 893 €** FP Etat; **1 442 €** militaires; **1 161 €** FP territoriale; **1 333 €** FP hospitalière) mais grande dispersion (qualifications, hommes-femmes...) autour de ces moyennes.
- **Le niveau de vie moyen des retraités** (pensions, revenus du patrimoine et prestations sociales) est 6 % plus élevé que celui du reste de la population. En 2014, il était de **2 087 €**.
- **Le niveau de vie moyen des retraités français par rapport à celui des actifs est plus élevé que celui des autres retraités des pays développés : 100,4 % en France**, 87,3 aux Pays-Bas, 86,9 en Allemagne, 85,7 en Suède, 82,3 au Royaume-Uni...en 2015.
- **75 % des plus de 65 ans** étaient **propriétaires** de leur logement en 2013, contre 47 % pour les 30-39 ans.
- **Le rapport démographique** se dégradera encore : **1,7** salarié pour 1 retraité en 2010, **de 1,25 à 1,45** en 2060.

Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

LES REGIMES SPECIAUX DE RETRAITE

Ernest Berthet, *Directeur honoraire du Sénat*

Lors de cette table ronde sur les forces en présence dans le monde de la retraite en France, et avant les présentations des acteurs de la retraite complémentaire et supplémentaire, il me revient de présenter les grandes caractéristiques de la retraite des agents publics et des autres régimes spéciaux.

Dans ce paysage, il faut donner, en préambule, quelques éléments de référence :

- Les régimes de base « dits du privé » versent un peu plus de 136 Milliards de prestations ;
- Les régimes complémentaires qui s'y attachent (j'en exclus l'IRCANTEC, régime complémentaire public) versent environ 84 Milliards d'euros ;
- Les régimes « dits publics » (agents publics et autres régimes spéciaux) règlent des pensions de retraite pour 90 Milliards d'euros ;

soit au total 310 milliards d'euros de prestations.

Les régimes spéciaux, objet essentiel de mon intervention, concernent :

- ✓ Les 5,4 millions d'agents publics titulaires, militaires ou contractuels qui composent la catégorie « agents publics » et qui représentent 20 % de l'emploi total en France (privé + public). Leurs Caisses versent aux 5,7 millions de pensionnés de ces régimes, 75 Milliards de prestations soit 24,1 % de l'ensemble des prestations versées par l'ensemble des régimes de retraite.
- ✓ Les caisses des autres régimes spéciaux qui ont environ 220.000 cotisants (146 000 SNCF – 43 000 RATP et 31 000 Marins) ne représentent en pourcentage qu'une infime partie du Monde de la retraite mais leurs 430 000 pensionnés (263 000 SNCF – 113 000 Marins et 49 000 RATP) bénéficient de subventions publiques d'équilibre pour 6,3 Milliards d'euros sur les 15 Milliards de prestations versées pour les 11 régimes spéciaux - dont certains en voie de disparition - et d'autres intégrés récemment de façon étonnante comme la subvention de 55 millions d'euros au régime complémentaire des exploitants agricoles.

Pour tous ces régimes spéciaux, il est intéressant de déterminer quel est l'employeur car nous nous trouvons en face de 3 catégories :

- Les régimes de la fonction publique dont l'employeur est soit l'Etat soit une collectivité territoriale ou des hôpitaux publics ;
- Les régimes des entreprises et établissements publics (+ de 300 établissements) ;
- Les régimes structurés sur une base professionnelle ou d'entreprise.

L'Etat n'intervient pas systématiquement dans le financement des régimes spéciaux, mais il le fait en tant qu'employeur pour les fonctionnaires civils ou militaires, en tant que tutelle de l'Etat des établissements employeurs pour les ouvriers d'Etat et pour les autres, soit au nom d'engagements historiques ou politiques (exploitants agricoles) soit au titre de la solidarité nationale car ces régimes spéciaux sont dans l'incapacité de s'autofinancer du fait des évolutions technologiques et ou de la démographie.

En sa qualité d'employeur, l'Etat verse 39,3 Milliards d'euros, alors qu'il équilibre les autres régimes spéciaux à hauteur de 6,33 Milliards.

On peut être aussi curieux de savoir quel est le montant de la cotisation salariale et employeur pour les plus importants de ces régimes.

On indiquera, au préalable, que pour un salarié non cadre du privé la cotisation employeur est estimée (CNAV + ARRCO) à 16,30 % et les cotisations salariales à 11,20%.

- Lorsque l'Etat est employeur :
 - Les fonctionnaires en 2018 cotisent à 10,56 % (ce sera 11,10 % en 2020) ce qui confirme la mise en œuvre de l'alignement de l'effort contributif des fonctionnaires sur celui du privé ;
 - L'employeur cotise à 74,28 %.

Les cotisations sont prélevées sur des traitements bruts hors indemnités et primes.

Si l'on rapporte la cotisation employeur au salaire brut total (indemnités et primes comprises), la contribution implicite moyenne est de 56,7 %.

Pour les militaires, la cotisation employeur est à 126,07 %.

- Dans les collectivités territoriales, la cotisation employeur est de 30,65 %.
La C.N.R.A.C.L. fonctionne comme une caisse de retraite traditionnelle avec des cotisations salariales et employeur collectées et des réserves gérées.
- Pour les ouvriers d'Etat, la cotisation employeur est de 34,63 %
- Dans les autres régimes spéciaux :
 - A la SNCF :
 - Le taux de cotisation salariale est de 8,79 %
 - Celui de l'employeur est décomposé en 2 tranches :
 - T1 : à 23,12 %
 - T2 : à 13,85 %.
 - Total : 36,99 %
 - Le taux T2 finance les avantages considérés comme spécifiques à ceux d'un régime privé.
 - A la RATP :
 - Le taux de cotisation salariale est de 12,55 % - en réalité moins - car il s'agit de la prise en compte ramenée à 12 mois notamment d'un 13^e mois, d'une partie d'un autre et d'indemnités de nuit ou de matinée.
 - Celui de l'employeur est de 18,92 %.

Pourtant, des taux de cotisations employeurs plus élevés que dans le privé ne permettent pas d'assurer l'autofinancement de la majorité de ces régimes car leur ratio actifs - retraités est très dégradé et les règles spécifiques pas suffisamment financées par les bénéficiaires. Aussi, il est nécessaire de verser une subvention publique d'équilibre qui représente 61 % des besoins de financement de la caisse de la SNCF et 57 % de ceux de la RATP et 77 % de ceux des Marins.

Si cet état des lieux fait apparaître de sérieuses singularités, on doit souligner que de très sensibles rapprochements avec le privé ont été réalisés à la suite des évolutions opérées par trois réformes paramétriques :

- **Pour les agents publics Etat et Collectivités Locales**, les réformes de 2003 (c'est 10 ans après la réforme Balladur pour le privé), 2010 et 2014 instaurent l'alignement progressif de la plupart des paramètres du régime des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat vers ceux du régime général, à savoir notamment :
 - Alignement de la durée des cotisations
 - Décote et surcote

-
- Indexation sur les prix et non sur les évolutions des traitements des actifs
 - Report de l'âge légal de 60 à 62 ans et l'âge limite de 65 à 67 ans
 - Alignement de façon progressive du taux de cotisation (fin 2020).

La différence la plus marquante reste la règle de calcul de la pension sur les six derniers mois du traitement à l'exclusion des primes et indemnités alors que le privé retient les 25 meilleures années calculées sur la totalité des salaires et primes perçus.

Pour les fonctions publiques, les primes et indemnités ont été très partiellement retenues et intégrées par le Régime additionnel de la Fonction publique depuis 2005.

- **Pour les autres principaux régimes spéciaux (RATP, SNCF ...)** les réformes de 2008, 2011 et 2014 ont instauré l'alignement progressif de ces régimes sur celui rénové de la fonction publique :

- Alignement progressif de la durée de cotisation ;
- Indexation sur les prix ;
- Augmentation progressive de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits :
- SNCF : - 57 ans (agents sédentaires)
 - 52 ans (agents de conduite)
- Allongement de la durée de cotisation pour le taux plein.

Malgré ces réformes, si l'âge moyen de départ à la retraite à la Fonction Publique est de 61 ans et 6 mois, il est à la SNCF de 57 ans 3 mois contre 62,4 ans au régime général.

A la RATP, l'âge moyen de départ est de 55 ans et 11 mois ce qui explique que le retraité de la RATP peut jouir de sa pension en moyenne pendant plus de 40 ans (reversions comprises) alors que sa durée moyenne d'activité n'est que de 35 années. Ces dates de départ en retraite précoces apparaissent trop favorables pour la majorité des français.

De là à faire comme le font certains hérauts de la délation, et je songe aux interventions de l'I.F.R.A.P., je note, au contraire, que les fonctionnaires ne bénéficient pas de revenus de remplacement qui soient supérieurs à ceux du privé. Selon le C.O.R., pour des fonctionnaires de catégorie B le taux de remplacement pour la génération 1955 est estimé à 63.4% en cas de départ à 62 ans et à 76.3% pour un salarié du privé non-cadre.

Je conviens que les dates de départ très anticipées de certaines catégories de roulants à la RATP (31%) ou à la SNCF (12%) engagent les responsables de ces entreprises à revoir la définition des termes pénibilité et catégories actives mais cela nécessite un certain courage.

On peut, dès lors, se féliciter de l'engagement du Président de la République de lancer le chantier de la réforme systématique des retraites en France et d'instaurer un système universel.

Le terme universel ne paraît nullement, d'ailleurs, synonyme d'alignement pur et simple sur le régime général des salariés.

Il m'apparaît que pour la grande masse des agents publics (fonction publique d'Etat et collectivités territoriales), l'évolution sera probablement assez facilement acceptée si les alignements jouent dans les deux sens (nouvelle référence aux nombres d'années d'activité mais prise en compte de la totalité des salaires, alignement des taux de réversion).

La plus grande difficulté, à mon sens, viendra de l'employeur qui devra désormais réellement financer mois par mois les cotisations patronales. L'Etat, en tout cas, n'a pas, semble-t-il, évalué cette nouvelle charge à son juste niveau car elle se fera en parallèle au maintien de ses obligations pour la masse des retraités actuels du public.

Parmi les autres catégories de régimes spéciaux, certaines nécessiteront de tenir compte de véritables contraintes : c'est l'exemple des militaires. Pour d'autres, il faudra redéfinir la notion d'actif. Ne peut-on pas conduire un métro ou un train aussi longtemps qu'un camion par un chauffeur routier ?

Les règles de départ du personnel sédentaire non cadre de la SNCF ne peut-il être aligné sur ceux du privé et du public ? C'est-à-dire devoir partir à la retraite à 62 ans au lieu de 57 ans ?

Toutefois la ligne défendue par les pouvoirs publics devra porter une particulière attention à ne pas fondre sur le seul secteur public et laisser parallèlement prospérer d'autres corporatismes moins visibles mais plus puissants.

Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

Les retraites des professions libérales

Henri Chaffiotte, *Directeur de la Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France*

Lors de la création de la Sécurité Sociale après la fin de la Seconde Guerre mondiale, il avait été envisagé un régime unique de retraite pour l'ensemble des Français. Le régime général, créé par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945, avait vocation à regrouper l'ensemble des régimes, mais une première exception concernait les régimes spéciaux (fonctionnaires, agents des collectivités territoriales, Mines, EDF-GDF, ...) maintenus « provisoirement » et pérennisés en 1946.

Pour les non salariés, qui étaient auparavant dépourvus de toute assurance vieillesse obligatoire, le principe de généralisation et d'unité avait été inscrit dans la loi du 22 mai 1946, mais les particularismes professionnels étaient tels que des régimes autonomes furent instaurés par la loi du 17 janvier 1948 pour respectivement les exploitants agricoles, les artisans, les industriels et commerçants, et les professions libérales groupées en 14 sections professionnelles, les avocats conservant un régime spécifique (loi du 12 janvier 1948).

Malgré leurs différences, tous ces régimes étaient fondés sur un principe commun, la répartition, avec pour corollaire le caractère obligatoire des cotisations. Dans ce système, les retraites payées chaque année sont financées par les cotisations perçues au cours de la même année, à l'inverse de la capitalisation où les retraites sont financées par les cotisations et les revenus financiers accumulés par les cotisants au cours de leur vie active.

Par la suite, ont été créés progressivement des régimes complémentaires : AGIRC (1947) pour les cadres et ARRCO (de 1962 à 1972) pour les salariés non cadres, dès 1948 pour certaines professions libérales, mais très récemment (2004) pour les commerçants et industriels.

Les Pouvoirs Publics ont toujours eu pour objectif de rapprocher les régimes de base des non salariés du régime général des salariés.

C'est ainsi que les régimes des artisans, commerçants et industriels ont été « alignés » sur le régime général en 1973.

Mais il a fallu attendre la loi du 22 août 2003 portant réforme des retraites, pour que les conditions de départ à la retraite soient véritablement harmonisées entre le régime général, les régimes spéciaux et les régimes des non salariés.

Cette loi a également créé des régimes complémentaires obligatoires pour les professions qui n'en avaient pas encore (commerçants et industriels).

On examinera donc après un bref rappel de l'organisation des régimes des professions libérales, le régime de base qui est maintenant unique et les régimes complémentaires qui restent spécifiques.

1. L'ORGANISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Depuis leur création, les régimes de retraite des professions libérales sont organisés de manière autonome.

1.1 L'organisation actuelle

Les organismes de retraite des professions libérales (voir encadré) sont administrés par des professionnels élus pour 6 ans par leurs pairs, contrairement aux organismes du régime général qui sont composés à parité de représentants des organisations patronales et syndicales. Bien que gérant un service public, ils ont un statut de droit privé :

- la retraite des professions libérales est gérée par l'Organisation Autonome des Professions Libérales qui comprend une caisse nationale, la CNAVPL et 10 caisses professionnelles.

La caisse nationale assure la gestion du régime de base, mais les sections professionnelles gèrent les régimes complémentaires de façon autonome.

Par ailleurs, la retraite des avocats est gérée par une caisse séparée, la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF).

Les professions libérales regroupent près d'un million de cotisants (650 000 pour la CNAVPL, auxquels il faut ajouter 250 000 autoentrepreneurs à faible niveau de cotisation et 60 000 avocats) et plus de 300 000 retraités.

Les caisses de retraite des professions libérales



CNAVPL (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales) – www.cnavpl.fr

CPRN (Caisse de Prévoyance et de Retraite des Notaires) – www.cprn.fr

CAVOM (Caisse d'Assurance Vieillesse des Officiers Ministériels, Officiers Publics et des Compagnies Judiciaires) – www.cavom.fr

CARMF (Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France) – www.carmf.fr

CARCSF (Caisse Autonome de Retraite des Chirurgiens-Dentistes et des Sages-Femmes) – www.carcsf.fr

CAVP (Caisse d'Assurance Vieillesse des Pharmaciens) – www.cavp.fr

CARPIMKO (Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Infirmiers, Masseurs-Kinésithérapeutes, Pédicures-Podologues, Orthophonistes et Orthoptistes) – www.carpimko.com

CARPV (Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires) www.carpv.fr

CAVAMAC (Caisse d'Allocation Vieillesse des Agents Généraux et des Mandataires non-salariés de l'Assurance et de la Capitalisation) – www.cavamac.fr

CAVEC (Caisse d'Assurance Vieillesse des Experts-Comptables et des Commissaires aux Comptes) www.cavec.fr

CIPAV (Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance Vieillesse) – www.lacipav.fr

CNBF (Caisse Nationale des Barreaux Français) – www.cnbf.fr

2. UN RÉGIME DE BASE UNIQUE

2.1 Les cotisations

- Pour les professions libérales, l'assiette et le taux des cotisations ont été unifiés pour toutes les professions depuis le 1^{er} janvier 2004. Deux taux de cotisations s'appliquent à deux tranches de revenus :
 - ◆ 8,23 % sur les revenus inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale (soit 39 732 € en 2018),
 - ◆ 1,87 % sur les revenus inférieurs à 5 fois ce plafond (198 660 €).
- Pour les avocats, la cotisation comprend une part forfaitaire, fonction de l'ancienneté (1 540 € maximum) et une part proportionnelle de 3,1 % du revenu (plafonné à 291 718 € en 2018).

Les professions libérales ont de plus la possibilité de cotiser sur une assiette minorée pour leur conjoint collaborateur.

2.2 Les retraites

La loi du 21 août 2003 a aligné les conditions d'âge et de départ à la retraite de tous les régimes non-salariés sur celles du régime général. Les principes en sont les suivants :

Pour bénéficier à partir de 62 ans du taux maximum de retraite (taux plein), le professionnel doit justifier d'une durée d'activité, tous régimes confondus, de 166 trimestres en 2018, durée qui sera progressivement portée à 172 trimestres en fonction des générations.

Si le nombre de trimestres minimum n'est pas atteint, une décote proportionnelle au nombre de trimestres manquants (ou, s'il est inférieur, au nombre de trimestres séparant l'âge de départ de 67 ans) est appliquée, à hauteur de 1,25 % par trimestre manquant. Les trimestres manquants peuvent être rachetés (12 au maximum).

En revanche, si le nombre de trimestres au moment de la liquidation est supérieur au minimum requis, une surcote de 0,75 % par trimestre supplémentaire est appliquée.

La retraite à taux plein des professions libérales correspond au nombre de points acquis sur les deux tranches de cotisation. La retraite maximum, actuellement d'environ 13 000 € par an, est inférieure d'un tiers à celle du régime général et des régimes alignés.

Toutes les retraites des non-salariés sont réversibles sur la tête du conjoint survivant. Le taux de réversion est de 54 %, mais la pension de réversion est versée sous conditions de ressources (inférieures à 20 550 € par an pour une personne seule et 32 880 € pour un couple).

3. DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Contrairement au régime de base, les régimes complémentaires ont des anciennetés et des caractéristiques très différentes chez les professions libérales.

Les caisses des professions libérales se sont dotées de régimes complémentaires à partir de la fin des années 40 jusqu'aux années 80.

Les modes de calcul sont très variables chez les professions libérales (classes de cotisations, cotisation mixte forfaitaire et proportionnelle, cotisation proportionnelle).

L'âge de la retraite est en général de 67 ans, compte tenu des carrières en général plus courtes du fait de la longueur des études.

Les professions libérales médicales et paramédicales bénéficient d'un second régime complémentaire, l'Avantage Social Vieillesse (ASV) organisé par profession : médecins, chirurgiens-dentistes, infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes, sages-femmes.

Ces régimes ont la particularité d'être financés partiellement par les caisses d'assurance maladie en contrepartie de contraintes conventionnelles imposées aux professionnels de santé (limitation d'honoraires par exemple).

Enfin, la CARMF a créé en 1994, dans le cadre de la loi Madelin, un régime facultatif en capitalisation : CAPIMED, pour les médecins.

4. LES CARACTERISTIQUES FINANCIERES DES REGIMES DE RETRAITE DES PROFESSIONS LIBERALES

Les caisses des professions libérales présentent deux caractéristiques assez rares dans le paysage de la retraite française : elles sont globalement excédentaires et disposent de réserves importantes.

4.1 Des caisses globalement excédentaires

Le régime de base et les régimes complémentaires sont en excédent.

4.1.1 Régime de base

Les cotisations représentent environ 2,5 milliards d'euros.

Les dépenses se montent à 2,4 milliards d'euros dont 1,6 milliard de prestations et 800 millions de compensation nationale.

Des disparités démographiques nécessitant des mécanismes de compensation financière

La situation démographique des régimes des non-salariés apparaît très contrastée. L'équilibre financier d'un régime dépend en effet du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités. A cet égard, si la situation des professions libérales est satisfaisante, celle des artisans, commerçants et industriels est beaucoup moins favorable, et celle des agriculteurs pire encore.

**EFFECTIFS 2016
(Régime de base)**

	Cotisants	Retraités *	Rapport démographique Cotisants/Retraités
Exploitants agricoles	477 593	1 262 089	0,38
Commerçants	809 249	832 089	0,97
Artisans	728 639	579 574	1,26
Régime général	22 039 370	11 064 931	1,99
Professions Libérales (CNAVPL)	820 836	259 332	3,17
Avocats	60 532	9 864	6,14
TOUS RÉGIMES	30 341 625	18 178 223	1,67

* droits propres

Il est évident qu'avec 1 cotisant pour 3 retraités, les seules cotisations des exploitants agricoles ne suffisent pas à équilibrer le régime. Il en est de même pour les commerçants, industriels et artisans :

- Pour corriger l'effet des disparités démographiques, des mesures de compensation financière ont été instituées et généralisées en 1974. Ces mécanismes jouent entre régimes de salariés (régime général et régimes spéciaux) mais également entre régimes de salariés et de non-salariés. C'est la compensation généralisée vieillesse.

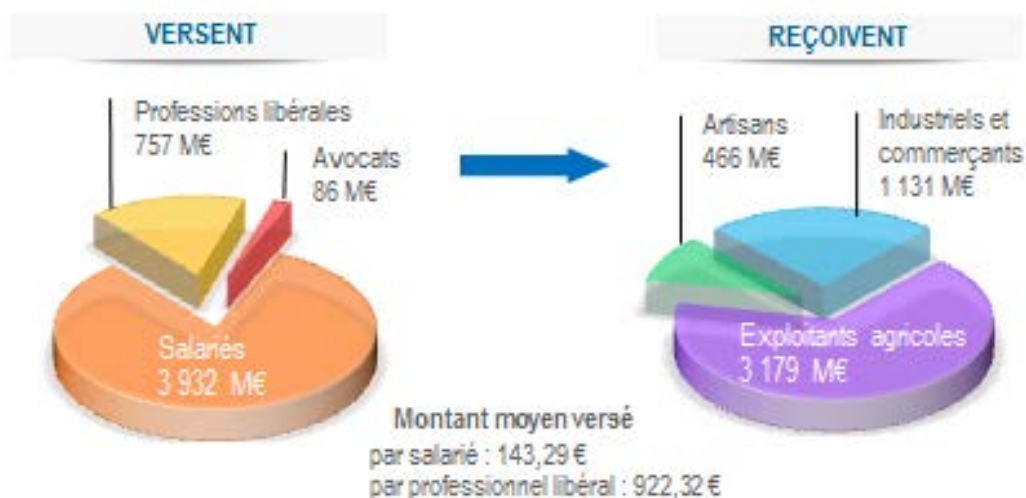
Principe de la compensation

On suppose un régime unique fictif regroupant l'ensemble des affiliés des régimes et dans lequel tous les retraités perçoivent la même prestation, appelée « prestation de référence ». On calcule une cotisation par tête équilibrant le régime dite « cotisation de référence ». Dans ce cadre fictif, chaque caisse prélève la cotisation de référence à ses cotisants, verse la prestation de référence à ses bénéficiaires et dégage un solde, positif ou négatif selon sa situation démographique. Les soldes positifs sont versés à une caisse de compensation (en l'occurrence l'Etat) qui redistribue l'argent aux caisses présentant des soldes négatifs. Au total, les soldes positifs et négatifs s'annulent puisque le régime unique fictif est équilibré.

Si le principe de la compensation est simple (voir encadré), dans la pratique, les calculs sont complexes et les paramètres difficiles à fixer vu la disparité des régimes.

Néanmoins, les régimes des agriculteurs, artisans, commerçants et industriels sont les grands bénéficiaires, les professions libérales contribuant pour leur part, de façon importante.

Compensation nationale en 2016



4.1.2 Les régimes complémentaires

Les cotisations des régimes complémentaires représentent environ 3,5 milliards d'euros pour des prestations d'environ 3,15 milliards d'euros. Les régimes sont donc en excédent technique, mais ils disposent également de revenus financiers conséquents (1,8 milliard d'euros) grâce à leurs réserves.

4.2 Des réserves importantes

Les réserves des régimes complémentaires de l'ensemble des caisses des professions libérales s'élèvent à plus de 30 milliards d'euros, soit presque autant que celles des Fonds de Réserves pour les retraites. Deux caisses possèdent presque la moitié de ces réserves : la CARMF (6 milliards d'euros) et la CAVP (7 milliards d'euros) dont une partie du régime complémentaire est gérée en capitalisation. Ces réserves représentent globalement environ 10 années de prestations. A titre de comparaison, les réserves du régime AGIRC ARRCO ne représentent que 9 mois de prestations.

5. QUEL AVENIR POUR LES REGIMES DE RETRAITE DES PROFESSIONS LIBERALES ?

Depuis 1982, avec la retraite à 60 ans, les régimes de retraite français ont connu de nombreuses réformes, notamment en 2004 avec l'harmonisation des conditions de départ, et en 2010. Aujourd'hui, la plupart des régimes sont déficitaires, même si les perspectives démographiques à long terme semblent devenir plus favorables. Malheureusement, l'ajout de différentes strates de réforme a rendu le système complexe, voire illisible et de nombreuses inégalités subsistent.

Le régime universel proposé par le Président de la République se veut une réforme systémique simplificatrice mais le chantier est colossal et de nombreuses questions se posent : quel sera le périmètre de ce régime universel : régime de base universel comme dans la plupart des pays ou régime global regroupant à la fois les régimes de base et complémentaires ?

Plus le périmètre du régime universel sera étendu, moins il restera d'espace pour les régimes complémentaires. A cet égard, les professions libérales ont une architecture spécifique de leurs régimes de retraite et souhaitent évidemment que cette spécificité soit maintenue dans le cadre du futur régime universel.

Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

Le bon usage de l'épargne retraite

Paul Le Bihan, *Directeur général de l'UMR*

L'UMR, Union Mutualiste Retraite, est une union de mutuelles soumise à Solvabilité 2 qui exerce un seul métier, la retraite supplémentaire individuelle par capitalisation. L'UMR gère notamment un des régimes en points les plus importants du marché, et au total un peu plus de 10 Mds d'actifs en valeur de marché pour 400 000 adhérents. Nos produits proposent une sortie exclusivement en rentes et si l'origine de nos adhérents est principalement la fonction publique, notre offre est maintenant ouverte à tous et participe de la préparation et de la constitution d'un complément retraite pour l'ensemble de la population.

Je voudrais vous faire partager ce matin quelques réflexions autour du bon usage de l'Épargne Retraite au moment où la loi Pacte s'y intéresse et prévoit quelques évolutions.

Mon propos comporte quatre constats, quatre motifs de satisfaction et deux préoccupations en regard des éléments du projet dont nous avons eu connaissance.

S'agissant du constat :

- modèle « tout répartition » qui est le modèle dominant dans notre pays.
- Le deuxième point concerne la poursuite inéluctable de la baisse des taux de remplacement. Je vois mal aujourd'hui les politiques, les entreprises et les salariés accepter une augmentation significative de la charge des cotisations retraites, elles pèsent déjà très lourd dans le PIB de notre pays.
- La troisième remarque concerne l'hypertrophie de l'assurance-vie en euros. Nous avons vécu dans une addiction non pas au LSD mais au LSRR, c'est-à-dire Liquide Sans Risque et Rémunérateur. Nous avons cultivé cette illusion de la cohabitation de la sécurité, de la disponibilité du capital et du rendement. Demain, face notamment à la situation des taux d'intérêt, il nous faut revenir à la valeur d'usage des produits, à savoir précaution, projet et transmission pour l'assurance-vie complétée par de vraies offres d'épargne retraite avec sortie en rente viagère.
- Le quatrième point concerne la maîtrise et la connaissance des produits financiers chez une majorité de nos concitoyens. Cette méconnaissance et ce manque d'intérêt font courir un risque élevé dans la bonne gestion de son capital au moment de la retraite en regard d'une espérance de vie que l'on sous-estime.

Ces éléments, de mon point de vue, militent pour un encouragement et pour un développement d'une part modeste de capitalisation au côté de la répartition. Le projet Pacte en cours de discussion contient un volet concernant l'Épargne Retraite. Au-delà d'un calendrier pour le moins surprenant, en effet nous traitons du troisième pilier de la retraite alors que les travaux concernant le pilier 1 et le pilier 2 démarrent tout juste, j'ai relevé quatre points qui me paraissent tout à fait légitimes.

- Un objectif de simplification dans les produits. Effectivement, nous avons du mal à nous y retrouver entre les « 83 », les « Madelin », les « Perp », et certains produits d'épargne salariale qui revendiquent, et je n'en suis pas forcément partisan, le statut de produit d'Épargne Retraite. Cette simplification est nécessaire.

-
- Le deuxième point concerne la portabilité. En effet, les carrières ne sont plus linéaires. Une personne peut enchaîner un statut de salarié, un statut d'entrepreneur, une entreprise avec un article 83, une autre avec un PERCO... Aussi, assurer la portabilité entre ces différents produits afin de permettre lors de la liquidation, de gérer un seul produit d'Epargne Retraite ayant enregistré les différents versements d'un épargnant, issus d'un cadre collectif ou d'un cadre individuel est une très bonne chose.
 - Le troisième point concerne le cantonnement. C'est effectivement une vraie sécurité pour l'épargnant dans la mesure où cela permet d'avoir une visibilité complète de cette poche d'épargne dédiée à la retraite.
 - Le quatrième point est essentiel : la préoccupation du gouvernement, que nous partageons, c'est d'orienter et de flécher plus directement l'épargne des Français vers l'économie. Plusieurs des intervenants l'ont évoqué, S2 est un véritable obstacle aujourd'hui. Il existe tout de même des dispositions branches longues qui permettent de conserver par exemple une allocation « actions » significative, indispensable lorsque l'on s'inscrit dans une perspective de long terme, c'est notre cas. Je rappelle également la prochaine clause de revoyure du calibrage Solvabilité 2 et la possibilité, pour ce qui est des FRPS, depuis la loi SAPIN2 de s'exonérer de cette réglementation.

Pour autant, il me semble qu'en l'état actuel des propositions du Ministère de l'économie et des finances sur l'Epargne Retraite dans le cadre de la loi Pacte, certaines dispositions nous conduisent à un résultat inverse des objectifs affichés qui sont, on le rappelle : encourager la constitution d'une Epargne Retraite individuelle et mieux flécher l'épargne en direction de l'économie.

A ce titre, deux propositions m'interpellent.

- La première concerne le découplage entre la phase d'accumulation ou d'épargne et la phase de jouissance ou de rente. Ce découplage réduit de moitié l'horizon de gestion des actifs. Cette réduction a deux conséquences : la première dramatique pour les adhérents, c'est une baisse de performance du fait de cet horizon plus court et la deuxième, c'est un fléchage moins important de l'épargne vers l'économie dans la mesure où il faudra, pour assurer les liquidités, réduire considérablement le risque et donc choisir des supports du type « emprunts souverains » dans la période proche de la liquidation c'est-à-dire de 5 à 6 ans. Or, nous savons tous que pour un placement « actions », l'horizon de 30 ans est l'horizon le plus pertinent. Et il ne faut pas oublier, non plus, que les offreurs pressentis par la loi Pacte n'ont pas tous les mêmes obligations. Un assureur prend des engagements vis-à-vis de ses assurés que ce soit en assurance-vie ou en Epargne-Retraite. Un gestionnaire d'actifs qui pourrait proposer les mêmes produits, n'a qu'une obligation de moyens et fait supporter tout le risque, au client final. Il est illusoire et dangereux, de mon point de vue, de vouloir faire assumer la totalité des risques aux clients sur des produits d'Epargne-Retraite. Que l'on y introduise une part en unités de compte, c'est non seulement souhaitable mais indispensable et cela est en cours, mais que la totalité le soit, je pense que l'on va vers des déconvenues majeures.
- Le deuxième point concerne la possibilité de sortir systématiquement en capital au moment de la liquidation. Là aussi, ne rêvons pas, la majorité des français ne sont pas à l'aise dans la gestion directe de leur capital surtout lorsque l'âge arrive. La rente viagère nous paraît à ce titre une très bonne protection car c'est celle qui permet de garantir de manière durable un complément retraite à chacun. Il est, certes, important de réfléchir à de nouvelles solutions dans un contexte où ces dernières années l'innovation n'a pas été très significative. Mais lorsque nous regardons au-delà de nos frontières, de nombreux pays ont su introduire des compléments par capitalisation avec sortie en rente et le succès de ces produits provient d'une gestion à très long terme des actifs permettant un financement significatif de l'économie.

Mettre en place un produit d'épargne retraite simple et protecteur est une occasion unique de clarifier la valeur d'usage de l'épargne et, ce faisant, de permettre aux Français de se projeter avec confiance en l'avenir. Ne la laissons pas passer !

Comme le dit le proverbe breton : l'intention suffit excepté quand il faut donner de l'avoine à son cheval !

Colloque : « Les Défis de la Retraite en France »

La réforme des retraites : un enjeu stratégique pour la France

Christian Saint-Etienne, *Professeur titulaire de la Chaire d'économie au Conservatoire National des Arts et Métiers*

On aborde généralement la réforme des retraites en répartition comme un enjeu social ou politique, mais jamais sous l'angle stratégique qui est pourtant central.

Les pensions en répartition atteignent 14% du PIB sur une dépense publique française de 56% du PIB, soit 9 points de PIB de plus que la moyenne de la dépense publique chez les 18 autres pays membres de la zone euro. Pour stabiliser les pensions en euros constants, il faut porter l'âge de départ à 64 ans et la durée de cotisation à 44 ans d'ici 2024. La durée de cotisation est déjà programmée à 43 ans en 2030 tandis que l'âge de départ optimal pour les salariés du privé est déjà de 63 ans compte-tenu des accords AGIRC - ARRCO. Il s'agit donc de donner un petit coup de collier supplémentaire pour limiter une charge de pensions qui pèse trop fortement sur les actifs et la compétitivité du pays. A terme, le poids de la répartition pourrait refluer vers 12% du PIB, soit un niveau restant au-dessus de la moyenne de nos compétiteurs mais dans de moindres proportions qu'aujourd'hui (2 points de PIB au lieu de 4 points de PIB au-dessus de la moyenne de l'Europe de l'Ouest).

Pour maintenir un niveau élevé de pouvoir d'achat à la retraite, en lien avec un effort individuel d'épargne à long terme, les actifs pourraient être incités à se constituer un troisième étage de retraite en capitalisation dont les prestations pourraient atteindre 2% du PIB par an d'ici 2035-2038. Avec un rendement moyen des placements des cotisations versées pendant la période de constitution de ces fonds de pension de l'ordre de 5%, le pays devrait accumuler, au cours des vingt prochaines années, des fonds de pension de l'ordre de 40% du PIB dont les deux-tiers devraient être investis en actions des entreprises. Ceci constituerait un apport précieux de fonds propres pour accélérer la croissance du secteur productif.

La France doit en effet moderniser son appareil de production et remplacer les machines de ses usines dont l'âge moyen est proche du double de celui mesuré en Allemagne. L'industrie assure plus des trois quarts des exportations de biens et services, hors matières premières et énergie, dans tous les pays développés et plus des quatre cinquièmes de la recherche et innovation non publiques. Sans industrie puissante et robotisée, pas d'exportations et d'innovation !

Par quels outils techniques avancer ?

L'idéal est évidemment de créer des fonds de pension ayant un horizon d'investissement d'au moins quinze ans dans l'économie productive et bénéficiant du régime prudentiel européen des fonds de pension qui échappe aux règles les plus castratrices de Solvabilité II. Mais si le mot de 'fonds de pension' continue de terrifier les ignorants et les faux-prophètes, deux autres possibilités s'offrent à nous.

Premièrement, on peut créer facilement un compartiment d'investissement à au moins 15 ans dans l'assurance-vie doté des mêmes caractéristiques techniques que les fonds de pension et d'une fiscalité favorable en lien avec le risque pris à long terme.

Deuxièmement, et sans ciller, on peut créer des fonds de pension « de gauche » dans chaque branche économique ou dans des regroupements de branches. Il s'agirait de fonds d'investissement dirigés par des conseils de surveillance ayant une moitié de représentants des syndicats et une moitié d'employeurs. Ces fonds se doteraient d'un directoire technique et sous-traiteraient la gestion par appels d'offre auprès d'organismes financiers. Les objectifs des investissements, en termes de cibles et

de rentabilité, seraient fixés par les conseils de surveillance qui pourraient, et devraient, privilégier les investissements dans l'économie française.

Si ces instruments d'investissement à long terme dirigeaient environ 30 milliards d'euros par an vers le financement des entreprises françaises, et donc 45 milliards d'euros en capitaux propres avec un levier de 1,5, le renouveau de notre appareil de production serait considérablement accéléré et les créations d'emplois productifs fortement augmentées.

La réforme des régimes de retraites réussira d'autant mieux qu'elle s'inscrira dans une transformation systémique qui accélérera la croissance économique et les créations d'emplois, contribuant ainsi à une augmentation des cotisations perçues par les régimes en répartition.

Les régimes en répartition seront ainsi les premiers bénéficiaires de la réussite des fonds de capitalisation !

Réforme systémique des retraites pour les Libéraux : l'universalité n'est pas l'uniformité

Article de la revue parlementaire

Monique Durand, Présidente de la CAVP
Franck Lefèvre, Président de la CARCDSF
Jean-Claude Spitz, Président CAVEC
Claude Jaquet, Président CPRN
Gilles Désert, Président CARPV
Marie-Anne François, Présidente CARPIMKO

En matière de retraite, l'universalité qui préside à la réforme ne doit signifier ni unicité ni uniformité.

Les régimes des professionnels libéraux gèrent aujourd'hui une population d'un million deux cent mille affiliés actifs et retraités. Ils assurent les couvertures des régimes de retraite, base et complémentaires, des régimes de prévoyance, et des prestations complémentaires de vieillesse et d'action sociale.

Depuis leur création, ces Caisses professionnelles ont piloté de façon autonome et courageuse leurs régimes avec un souci permanent d'équité et d'équilibre intergénérationnel pour tous leurs affiliés. Dans un esprit de responsabilité et de prudence, les Caisses ont constitué des réserves destinées à absorber les chocs démographiques de leurs professions en contribuant pour une large part au financement de l'économie nationale et au développement de l'emploi.

Les professionnels libéraux souhaitent bien entendu s'inscrire dans la réforme voulue par le Président de la République, tout en apportant la force et la pertinence d'un modèle dont la qualité et l'efficacité ne sont plus à démontrer. Une articulation harmonieuse entre le futur régime universel et les régimes complémentaires doit être inventée. Pour certaines professions, elle associe répartition et capitalisation.

En effet, l'exercice libéral nécessite une adaptation économique à la vie professionnelle afin de tenir compte, durant les premières années d'exercice, des investissements essentiels à la phase de création puis de développement de l'activité.

Le régime de base des professionnels libéraux a été et demeure aujourd'hui un précurseur en matière de retraite. Il est géré depuis 2004 en points, avec un âge de départ à la retraite fixé entre 62 et 67 ans pour le taux plein et des dispositions de flexibilité innovantes (surcote/décote, réversion avec option, ...).

Cet ancrage professionnel doit être pérennisé, voire renforcé, afin de permettre aux institutions de proposer une offre complémentaire élargie et ambitieuse dans les domaines de la prévoyance et par une contribution significative au financement du cinquième risque « dépendance ».

Les professionnels libéraux apportent à la réforme la modernité et la performance de leurs régimes complémentaires, adaptés à leurs parcours professionnels spécifiques et aux déterminants des activités économiques qu'ils font vivre et prospérer. Ils souhaitent que le futur régime universel ne privilégie pas une approche qui priverait la réforme de cette dimension structurante pour notre nouveau modèle de protection sociale.

Corée: la dissuasion atomique

Marcel Boisard, *ancien sous-secrétaire général de l'ONU*

En acceptant de rencontrer Kim Jung-un, Donald Trump acquiesçait à une demande réitérée depuis des décennies par la Corée du Nord : établir des relations bilatérales. Contrairement à ses dires, la brutalité de ses menaces n'a pas imposé la décision. Les préparatifs de la rencontre furent hâtifs et confus. Une ambiguïté sur le contenu de la dénucléarisation n'a pas été levée.

L'ombre de l'arme atomique plane sur l'histoire de cette région plus que partout ailleurs. Les deux bombes lancées sur Hiroshima et Nagasaki en août 1945 sonnèrent la défaite du Japon et, simultanément, la fin de sa colonisation honnie de la péninsule coréenne. La conscience publique extrême-orientale en est restée marquée.

Une leçon bien comprise

La guerre de Corée (1950-1953) fut sanglante, mais les combats meurtriers furent brefs. En moins de neuf mois, ils firent plus de 900 000 morts militaires et 2 millions de morts civils. Ils se déroulèrent schématiquement en trois phases. Les troupes du Nord descendirent rapidement vers le Sud. Elles furent repoussées par le corps expéditionnaire des Nations unies sous commandement américain jusque vers la frontière septentrionale. Plus d'un million et demi de «volontaires» chinois se ruèrent alors au combat et repoussèrent les forces internationales.

Le front se stabilisa, grossièrement, sur les lignes d'avant-guerre. MacArthur envisagea de larguer des bombes atomiques le long de la frontière chinoise, voire sur la Mandchourie. Il fut relevé de ses fonctions par Truman en avril 1951. La crainte d'une guerre directe avec l'autre puissance nucléaire, l'URSS, fut dissuasive. La leçon fut bien comprise par la Chine et son allié coréen.

Parapluie nucléaire américain

Au printemps 1953, à défaut d'un traité de paix, un accord d'armistice fut signé entre trois parties, la République populaire et démocratique de Corée et deux agents qui, formellement, n'existent plus : le Commandement des forces des Nations unies* et l'Armée des volontaires du peuple chinois. Au plus fort de la Guerre froide, l'existence même de la Corée du Nord fut mise en cause. A sa frontière méridionale – celle séparant, aussi, le communisme du capitalisme – les forces militaires s'étoffèrent. Eisenhower, en violation de l'accord d'armistice interdisant « tous renforts en armes et munitions », introduisit en 1957 l'arme atomique au Sud. Elle y demeura jusqu'à la fin de la Guerre froide.

Bush père la retira. Le pays reste compris dans la dissuasion du parapluie nucléaire américain. Obama l'a confirmé. Au Nord, Kim Il-sung prit conscience que la condition pour la survie de son régime était de le doter, également, de la force atomique. L'histoire lui a donné raison. L'objectif a été atteint en 2006. Cette volonté existentielle entraîna en 2012 une révision de la constitution nationale, afin de qualifier le pays d'«Etat nucléaire». Une éventuelle dénucléarisation prend, dans ce contexte, un sens particulier.

Après un échange d'invectives et de menaces, la tension retomba. Une guerre aurait des conséquences dramatiques. Les chefs des deux Etats coréens proposèrent un sommet entre Trump et Kim. En marque de bonne volonté, le site d'expérimentation fut fermé. Il était devenu partiellement inutilisable. Après six explosions, dont vraisemblablement une thermonucléaire, le mont Mantap menaçait de s'effondrer. D'ailleurs, à ce stade de maîtrise technologique, le développement de l'armement peut se faire par d'autres moyens, virtuels.

La crédibilité de Trump entamée

La finalité du sommet semble nébuleuse. Les exigences américaines initiales sont apparues extravagantes : éradication totale, rapide, vérifiée et irréversible des armes nucléaires, sans levée immédiate des sanctions économiques, mais de vagues promesses d'appui futur. Irréalisme! Les déclarations des diverses autorités américaines furent contradictoires. La crédibilité internationale de Trump est entamée par son rejet unilatéral du traité nucléaire avec l'Iran. Ses récentes déclarations sont moins impératives. Lorsque l'extrémiste Bolton ou le falot vice-président Pence mentionnent le « modèle libyen », ils provoquent ou sabotent. Le sort réservé à Kadhafi représente précisément l'un des arguments explicites justifiant la dissuasion nucléaire. Le démantèlement éventuel des installations coréennes exigerait une quinzaine d'années.

Kim Jung-un considère qu'il s'agit d'un sommet entre deux Etats nucléaires pour mettre fin à un état de guerre vieux de près de 70 ans. La « dénucléarisation » pourrait être un gel du développement de l'armement, qui perdrait sa raison d'être en cas de traité de paix et de non-agression. Il n'a pas formellement énuméré ses demandes. Implicitement, elles sont la fin de l'état de guerre, la levée des sanctions et la mise en place de relations pacifiques pour traiter de la dénucléarisation sur l'ensemble de la péninsule.

Une telle hypothèse changerait l'équilibre des forces, impliquant tous les Etats de la région, au premier chef la Chine, le Japon et la Russie. La Corée du Nord répète et a démontré qu'elle n'a pas peur. Elle n'acceptera pas la « dénucléarisation » unilatérale qu'on prétend lui imposer. Les négociations seront longues et ardues. Avec ce sommet, Kim Jung-un gagne la première manche. Trump trouvera les arguments prouvant le contraire, qui convaincront, sans doute, sa base électorale.