

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 février 2018 – 9 h 30

« Les modes de calcul des droits et la transition d'un système à l'autre »

Document N° 1

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Les modes de calcul des droits et la transition d'un système à l'autre

Cette séance s'inscrit dans le cadre de la réflexion sur la réforme des retraites annoncée qui vise à mettre en place un système universel de retraite par répartition.

La première partie du dossier revient sur les trois méthodes de calcul des droits à retraite : les annuités, les points ou les comptes notionnels. Les conditions d'équivalences entre ces trois modes de calcul des droits sont également décrites.

Dans la seconde partie, des éléments de comparaison des techniques sont présentés au regard des différents paramètres d'un régime de retraite : taux de cotisation, âge de départ, durée d'assurance, prise en compte de la carrière et revalorisation des pensions. Leurs effets sur les assurés et l'équilibre du régime sont également étudiés.

Enfin, la troisième partie présente les différents modes de transition vers un nouveau régime ainsi que les questions techniques et juridiques qu'elle pose.

1. Les différents modes de calcul des droits à la retraite en répartition

Quelle que soit la technique retenue, la pension repose, d'une part, sur la contribution de l'assuré et, d'autre part, sur son âge de liquidation (donc le temps passé à la retraite), mais selon des modalités propres à chaque technique. En outre, quelle que soit la technique retenue, des éléments de solidarité peuvent être incorporés.

1.1. Les régimes en annuités

Dans un régime en annuités (voir le **document n° 2**), tels que fonctionnent la plupart des régimes de base français, la pension à la liquidation est le produit de trois éléments : le taux d'annuité du régime, le salaire de référence de l'assuré et sa durée d'assurance.

Le taux d'annuité est souvent exprimé comme le rapport d'un taux de liquidation et d'une durée d'assurance de référence, et la pension est alors le produit du taux de liquidation, du salaire de référence de l'assuré et du « coefficient de proratisation », qui rapporte la durée d'assurance de l'assuré à la durée d'assurance de référence. Cette référence à la durée, couplée au salaire de référence, a pour fonction de caractériser la contribution de l'assuré au régime.

En outre, le taux de liquidation peut incorporer des décotes et des surcotes par rapport à un taux plein, lui-même défini par rapport à un âge de référence qui, dans les régimes français en annuités, est couplé à la durée d'assurance de référence.

Les pensions liquidées sont ensuite revalorisées à un taux qui peut être basé sur l'évolution des prix, ce qui garantit le maintien du pouvoir d'achat des pensions mais une perte relative par rapport aux revenus des actifs, ou sur les salaires par exemple, ce qui permet de faire profiter aux retraités des gains de productivité des actifs.

Dans ces régimes, le montant de la retraite ne dépend pas du taux de cotisation.

1.2. Les régimes en points

Dans un régime en points (voir le **document n° 3**), les cotisations versées chaque année par les salariés et leurs employeurs sont converties en points de retraite en les divisant par la valeur d'achat du point. Le nombre de points acquis dépend ainsi du taux de cotisation¹. Les points obtenus annuellement sont cumulés tout au long de la carrière. Le montant de la retraite annuelle est égale au total des points acquis au moment de la liquidation multiplié par la valeur du point.

Dans son principe, un régime en points est contributif, car le montant de la retraite dépend directement du montant des cotisations versées tout au long de la carrière. Mais la contributivité peut être modulée, voire affaiblie, par l'introduction d'un taux d'appel².

Le rapport entre la valeur du point et la valeur d'achat du point représente le rendement instantané du régime : il correspond au montant de retraite annuel acquis une année donnée en contrepartie d'un euro de cotisation de cette même année.

Des décotes et des surcotes peuvent être appliquées par rapport à un âge de référence, qui, dans les régimes complémentaire français en points, est couplé à la durée d'assurance de référence par similitude avec les régimes de base.

1.3. Les régimes en comptes notionnels

Les comptes notionnels reposent sur le principe de l'égalité par génération entre la somme actualisée des cotisations et la somme actualisée des pensions (voir le **document n° 4**).

Chaque assuré accumule au cours de sa carrière des droits en euros correspondant à la somme des cotisations versées, revalorisées chaque année selon un indice qui doit refléter le rendement implicite que le régime en répartition est capable d'offrir sans remettre en cause son équilibre financier sur le long terme (soit, en première analyse, la masse salariale).

Le montant de la pension à la liquidation est proportionnel aux droits accumulés à la date de liquidation, donc aux cotisations versées tout au long de la carrière (le régime est contributif). Le coefficient de proportionnalité, appelé coefficient de conversion, dépend de l'âge effectif de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré, c'est-à-dire du nombre moyen d'années restant à vivre au moment du départ à la retraite. Il dépend également du taux de revalorisation de la pension pendant la période de retraite.

Des décotes et surcotes sont directement incorporées dans le calcul du coefficient de conversion, sans qu'il soit nécessaire de définir un âge de référence. Le montant de la pension à la liquidation est d'autant plus grand que la période escomptée de retraite est courte, ce qui implique que, pour chaque génération, il augmente avec l'âge effectif de départ à la retraite et

¹ Il existe également des formules de calcul des points où le taux de cotisation est sans effet. C'est ainsi le cas dans le régime de base des professions libérales et dans le régime de base allemand, pour lesquels le nombre de points dépend du niveau de salaire.

² Le taux ou coefficient d'appel est appliqué au taux de cotisation utilisé pour le calcul des points afin de majorer (taux d'appel supérieur à un) ou de minorer (taux d'appel inférieur à un) les cotisations versées sans effet sur le nombre de points acquis pour le calcul de la retraite.

qu'au fil des générations et toutes choses égales par ailleurs, en particulier à âge de départ à la retraite fixé, il diminue compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie.

La condition d'égalité entre cotisations versées et pensions reçues peut *in fine* ne pas se vérifier, notamment si l'espérance de vie à la retraite est estimée au moment du départ à la retraite et ne correspond pas à la durée de retraite effectivement constatée une fois la génération décédée ou encore si le rendement escompté des futures pensions quand il est incorporé dans le calcul du coefficient de conversion est différent de celui qui sera observé et si la revalorisation des pensions n'est pas liée à la croissance de la masse salariale.

1.4 Les conditions d'équivalence entre les différents modes de calcul des droits

Même si les modes de calcul des droits diffèrent à première vue, ils peuvent être rendus équivalents sous certaines hypothèses simplificatrices, notamment à taux de cotisation constant (voir le **document n° 5**).

Ainsi, dans un régime en points, il est possible de définir un taux d'annuité, égal au produit du taux de cotisation et du rendement instantané à la date de liquidation. Ce taux d'annuité peut donc varier au fil des années alors qu'il est constant tout au long de la carrière dans un régime en annuités.

Dans un régime en comptes notionnels, le taux d'annuité correspond au produit du taux de cotisation et du coefficient de conversion. Il varie ainsi avec l'âge de départ à la retraite et la génération de l'assuré.

Le coefficient de conversion peut aussi être assimilé au rendement instantané d'un régime en points mais, alors que le rendement instantané d'un régime en points varie selon les années, le coefficient de conversion varie avec l'âge de départ à la retraite et la génération de l'assuré.

2. Comparaison des différents modes de calcul des droits à la retraite en répartition

Au-delà des modalités de calcul, il est important d'identifier les principales différences entre les trois techniques (annuités, points ou comptes notionnels), de préciser les conditions qui peuvent les rendre comparables et de les apprécier au regard des objectifs assignés au pilotage du système de retraite (voir le **document n° 6**).

Il est courant d'assimiler les régimes en annuités à des régimes à « prestations définies » et les régimes en points ou en comptes notionnels à des régimes à « cotisations définies ». Ainsi, l'engagement d'un régime en annuités s'exprime en fonction notamment d'un salaire de référence et non en fonction des cotisations versées. La logique sous-jacente est alors de privilégier l'absence de rupture de revenus au moment de la retraite soit par rapport au dernier salaire, soit par rapport aux meilleurs salaires de la carrière.

La logique des régimes en points ou en comptes notionnels est de fixer un taux de cotisation et de répartir la masse des cotisations entre les retraités *via* la valeur de service du point ou le coefficient de conversion.

Toutefois, l'expérience montre que, dans le pilotage d'un régime en annuités, il est aisé de s'écarter de la logique de « prestations définies ». En effet, celle-ci voudrait que les

ajustements nécessaires pour l'équilibre ne soient obtenus qu'en ajustant le taux de cotisation. Or, si les taux de liquidation n'ont jamais été modifiés au régime général et dans les régimes de la fonction publique, les autres éléments constitutifs de la pension (âge de départ, durée exigée, modalités de revalorisation) l'ont été, eux, substantiellement. À l'inverse, dans les régimes en points, les ajustements ne sont pas exclusivement réalisés sur les prestations. À l'AGIRC-ARRCO par exemple, les taux de cotisation ont ainsi été régulièrement augmentés et un taux d'appel a été instauré, en contradiction avec la logique contributive du régime.

Le régime en annuités est celui qui dispose de fait du plus grand nombre de paramètres d'action pour le gestionnaire ; le pilotage n'est que très peu contraint par les règles. Le régime en points est moins souple dans la mesure où toute cotisation est censée produire des droits mais le gestionnaire peut faire varier le niveau de ces droits en jouant sur les valeurs d'achat et de service du point ou en recourant à un taux d'appel. Le régime en comptes notionnels est le moins souple dans la mesure où il est contraint par la règle de l'équilibre actuarielle par génération entre les cotisations versées et les pensions reçues. Le respect de cette règle contraint le gestionnaire. À l'inverse, les régimes en annuités et en points peuvent être plus spontanément pilotés au fil de l'eau mais présentent le risque de s'écarter durablement de l'équilibre en voulant poursuivre d'autres objectifs. Plus le régime est souple, plus il y a ainsi d'incertitudes sur les résultats effectifs de l'opération retraite pour chaque génération (et inversement).

Les paramètres d'action communs à tous les régimes sont le taux de cotisation, l'âge minimum de départ à la retraite et, bien qu'il soit en général contraint dans un régime en points, le taux de revalorisation des pensions. Le **document n° 7** complète ainsi le **document n° 6** en s'intéressant aux effets qualitatifs d'une modification de chaque paramètre pour les régimes en annuités, les régimes en points de type AGIRC-ARRCO, les régimes en points de type CNAVPL et les régimes en comptes notionnels. Il distingue ces effets, d'une part, sur la situation financière du régime (ressources et charges), à court et à long terme, et, d'autre part, sur les différentes générations, actifs et retraités, également à court et à long terme.

2.1 L'effet d'une hausse du taux de cotisation sur l'équilibre du régime

Dans les régimes où les droits et ainsi les prestations dépendent des taux de cotisation³, une hausse ou une baisse de taux de cotisation à court terme entraîne à plus long terme une variation de même sens des dépenses⁴. Cette logique n'est cependant vraie que si le taux de cotisation ne comprend pas de taux d'appel. Ainsi, dans les régimes en points tels que l'AGIRC-ARRCO une hausse du taux de cotisation obtenue par une hausse du taux d'appel n'induit à terme aucune augmentation des prestations versées. L'introduction d'un taux d'appel vient ainsi affaiblir la contributivité d'un régime en points.

À l'inverse, dans les régimes où les prestations ne dépendent pas des taux de cotisation, tels que les régimes en annuités et les régimes en points de type CNAVPL, une hausse ou une baisse de taux de cotisation à court terme n'a au contraire aucun impact sur les engagements à court et à long terme.

³ Régimes en points tels que l'AGIRC-ARRCO et régimes en comptes notionnels.

⁴ Voir également le **document n° 5**.

2.2 La prise en compte de la carrière dans le calcul de la pension selon les différentes techniques

Quel que soit le régime, la carrière des assurés dépend de la durée d'activité, des salaires perçus et de l'âge de départ à la retraite. Les différentes techniques ne prennent pas en compte tous ces éléments de la même façon.

a) L'âge de liquidation

S'il est possible d'introduire un âge minimum de départ à la retraite dans les trois techniques, l'âge n'intervient pas de la même façon dans le calcul de la pension.

Dans un régime en annuités et un régime en points, la modulation des pensions selon l'âge de départ est possible pour tenir compte du fait qu'un départ plus tardif entraîne un bénéfice de la pension plus court mais n'est pas systématique. La décote pour un âge précoce est pratiquée depuis l'origine à la CNAV et à l'AGIRC-ARRCO mais la surcote n'a pas été introduite à l'AGIRC-ARRCO et n'est pratiquée au régime général et à l'IRCANTEC que depuis 2004. Cette logique de modulation selon l'âge est brouillée dès lors qu'elle est imbriquée avec une modulation selon la durée d'assurance depuis 1983.

Dans un régime en comptes notionnels, s'il n'est pas nécessaire de définir un âge de liquidation de référence, l'âge de liquidation intervient directement mais implicitement dans le calcul de la pension par l'intermédiaire du coefficient de conversion.

b) La durée d'activité

La durée d'assurance joue un rôle majeur dans un régime par annuités. En l'absence de prise en compte directe des cotisations versées, elle permet, couplée avec le salaire de référence, de quantifier l'effort consenti par l'assuré et de marquer l'aspect « contributif » du régime. En outre, depuis 1983 dans le régime général et 2003 dans la fonction publique, la durée d'assurance intervient aussi dans la détermination du taux plein alors qu'auparavant, de manière logique, celle-ci ne dépendait que de l'âge.

Les modalités de calcul de la durée d'assurance peuvent être très diverses selon les régimes. À cet égard, le régime de la fonction publique correspond plus au temps effectivement travaillé par l'assuré que celui du régime général qui s'en éloigne largement.

La contributivité peut être affaiblie en cas d'écrêtement de la durée d'assurance au-delà d'un seuil pour le calcul du coefficient de proratisation, des périodes d'activité pouvant *in fine* ne pas augmenter les droits à retraite. Enfin, l'allongement par génération de la durée maximale exigée permet qu'à un âge et une durée d'assurance donnés de faire diminuer progressivement la valeur de la pension. Elle joue ainsi le rôle dévolu dans d'autres régimes à d'autres paramètres (en comptes notionnels, le coefficient de conversion par exemple).

Dans un régime en points ou en comptes notionnels, la durée d'activité n'intervient pas explicitement dans le calcul de la pension, même si, toutes choses égales par ailleurs, une durée d'activité plus longue ou un âge de liquidation plus tardif augmente les droits.

c) Les salaires de la carrière et leur revalorisation

Dans les régimes en annuités, la carrière est prise en compte par la durée d'assurance et la définition du salaire de référence. Seule une partie de la carrière peut être prise en compte dans le calcul du salaire de référence (dernier salaire d'activité ou salaire moyen calculé sur les meilleures années par exemple).

Dans les régimes en points et les régimes en comptes notionnels, tous les salaires de la carrière sont pris en compte⁵ dans le calcul de la pension *via* les cotisations dont ils constituent l'assiette.

Le poids respectif des différents salaires pour le calcul de la pension dépend de l'indice de revalorisation des salaires passés dans les régimes en annuités, de l'évolution passée de la valeur d'achat du point modulée de l'évolution du taux de cotisation⁶ dans les régimes en points et de l'indice de revalorisation des cotisations portées au compte dans les régimes en comptes notionnels.

Les effets des revalorisations ne se produiront pleinement qu'à long terme, lorsque les retraités auront effectué la totalité de leur carrière selon les nouveaux paramètres d'accumulation de droits, et peuvent être différents selon les générations. Pour le pilotage du système de retraite, il est donc nécessaire – au-delà de l'objectif d'équilibre financier du régime – d'en apprécier les conséquences sur le long terme et au regard du traitement des générations successives.

2.3 Le lien entre le mode de revalorisation des pensions et le taux de remplacement à la liquidation

Dans un régime en annuités, le taux de revalorisation des pensions liquidées est un paramètre théoriquement sans incidence sur la constitution des droits des cotisants. Néanmoins, pour le régime général et les régimes alignés sur ce dernier, ce degré de liberté pour le pilotage du régime n'est pas utilisé, puisque le même paramètre sert à revaloriser les pensions liquidées et à revaloriser les salaires portés au compte.

Dans un régime en points, il existe en général un lien direct entre l'évolution des pensions liquidées et le niveau des pensions à la liquidation, la valeur de service du point servant en général aux deux. Cependant, il est toujours possible de déconnecter le mode de revalorisation des pensions de l'évolution de la valeur de service du point à la liquidation.

L'arbitrage entre le niveau des pensions à la liquidation et l'évolution des pensions liquidées est le plus explicite dans les régimes en comptes notionnels. Du fait de la condition d'égalité entre pensions versées et droits accumulés pendant la période d'activité, plus le taux de revalorisation des pensions est élevé, plus le montant de la pension à la liquidation sera faible. Cette relation est établie *via* le coefficient de conversion qui dépend négativement du taux de revalorisation des pensions.

⁵ En Norvège, le régime de base en points, qui a été transformé en un régime en comptes notionnels depuis 2011, ne prenait toutefois en compte que les vingt meilleures années.

⁶ Voir le [document n° 5](#) de la séance du 11 février 2015.

2.4 Contributivité et solidarité

Les trois types de régime peuvent être qualifiés de contributifs selon l'acceptation très large de la contributivité (existence d'un lien entre contributions et droits). Cependant, des éléments de solidarité peuvent être introduits quelle que soit la technique retenue.

En points et en comptes notionnels, aucun droit ne peut, en théorie, être donné sans versement de cotisation équivalente et le droit octroyé est quantifiable au moment du fait générateur. Ce principe peut être altéré dans les régimes en points par l'attribution de points « gratuits », par exemple en cas de maladie dans les régimes tels que l'AGIRC-ARRCO ne donnant pas lieu à financement préalable.

Tous les régimes, quelle que soit la technique de calcul, permettent de développer des dispositifs de solidarité mais avec une différence essentielle. Dans les régimes en points et en comptes notionnels, il est aisé de déterminer, au moment du fait générateur du droit, sa contrepartie financière, sous forme de montant de cotisation. Et tout droit octroyé sera utile et donnera lieu à un supplément de pension. En revanche, dans les régimes en annuités français, il est possible qu'un droit ouvert n'entraîne pas *in fine* une augmentation de pension (ce peut être le cas des majorations de durée d'assurance pour enfant) et sa contrepartie financière n'est pas toujours évaluable au moment du fait générateur.

3. La problématique de la transition

Parmi les questions posées par la mise en œuvre d'un régime en comptes notionnels ou en points, celle de la transition d'un système à un autre et de la conversion des droits acquis dans un système en annuités en droits dans le nouveau système (points ou capital virtuel) est particulièrement délicate (voir le **document n° 8**).

3.1 Les différents modes de transition

Trois modes de transition peuvent être envisagés (immédiate, avec affiliation simultanée ou successive). La question de la durée de la transition fait apparaître un arbitrage entre la longueur de la période transitoire et le nombre d'individus dont les droits acquis sont affectés.

La transition immédiate consiste à changer instantanément de technique pour les personnes encore actives et à fermer l'ancien régime. Dans ce cas, soit les droits acquis dans l'ancien régime sont estimés selon les règles de ce régime puis convertis dans le nouveau régime, soit les droits acquis dans l'ancien régime sont recalculés selon la réglementation du nouveau régime. La première méthode consiste à estimer pour chaque assuré la pension telle qu'elle aurait été liquidée (selon des hypothèses *ad hoc* sur les paramètres de calcul puisque l'assuré est en cours de carrière) puis à la convertir en droits initiaux (euros ou points) dans le nouveau système⁷. La deuxième méthode consiste à repartir des cotisations versées dans l'ancien régime pour estimer les droits (euros ou points) de chaque assuré comme s'il avait cotisé dans le nouveau régime depuis le début de sa carrière. Elle nécessite de disposer de montants de

⁷ Dans le cas du passage à un régime en points, le nombre de points correspond simplement au montant de la pension acquis dans l'ancien régime divisé par la valeur de service du point. Dans le cas du passage à un régime en comptes notionnels, les euros acquis au titre des droits passés correspondent à la somme actualisée des pensions que l'assuré aurait perçues pendant toute sa période de retraite dans l'ancien système, moyennant une estimation de son espérance de vie à la retraite

cotisation (effectifs ou estimés). Ce mode de transition a été adopté par la Lettonie (comptes notionnels) et pour le passage à un régime en points dans le régime de base allemand en 1992 et dans le régime de retraite de base français des professions libérales (CNAVPL) en 2004. Dans les deux cas, la formule particulière de la pension servie par l'ancien régime s'y prêtait.

La transition progressive consiste à faire coexister l'ancien et le nouveau régime. Pour les générations de la transition, la pension est alors une somme pondérée des pensions acquises dans chacun des deux régimes, ce qui nécessite de conserver durant toute la période de transition les paramètres de calcul de l'ancien régime, lesquels peuvent d'ailleurs continuer à évoluer au cours de la phase de transition. Deux types de transition progressive sont envisageables.

Dans le premier cas de transition progressive, les individus sont simultanément affiliés à l'ancien et au nouveau régime ; le passage se faisant progressivement au fil des générations. Pour toutes les générations de la transition, les droits à retraite sont calculés parallèlement dans les deux régimes sur toute la carrière et la pension à la liquidation est calculée comme une somme pondérée des pensions acquises dans chaque régime, les coefficients de pondération (pension de l'ancien régime / pension du nouveau régime) évoluant au fil des générations de (100 % / 0 %) à (0 % / 100 %). Ce mode de transition, adopté par la Norvège, la Pologne et la Suède, suppose notamment de reconstituer les droits acquis lors de la carrière passée selon les règles du nouveau régime (comme dans le cas de la seconde option de la transition immédiate).

La transition progressive avec affiliation successive consiste à conserver les droits de l'ancien régime qui sont figés à la date de la transition (mais le régime n'est pas fermé). L'Italie a adopté, dans les grands principes, ce mode de transition. Les personnes acquièrent ensuite des droits uniquement dans le nouveau régime. La pension à la liquidation est calculée comme si ces personnes avaient été affiliées successivement à deux régimes différents, l'ancien puis le nouveau régime. Elle dépend ainsi de la durée relative passée dans chaque régime. Dans ce cas, la durée de la transition est généralement plus longue que dans le premier type de transition progressive. Par construction, les nouveaux entrants sur le marché du travail sont intégralement couverts par le nouveau régime.

Dans le cas d'une transition immédiate ou d'une transition progressive avec affiliation simultanée, la question se pose de la valorisation des droits acquis dans l'ancien régime. Notamment, si le nouveau régime opte pour une valorisation des cotisations passées et que celles-ci sont imparfaitement connues, il est alors nécessaire de les reconstituer approximativement pour calculer les droits initiaux sur la base de carrières individuelles approchées, en se fondant par exemple sur des données relatives au salaire moyen dans l'économie ou, s'ils sont connus, aux salaires individuels à la date de transformation, ainsi qu'à des données sur les durées de carrière. De même, si les taux de cotisation ont fortement augmenté dans le passé, il peut être nécessaire d'attribuer des droits dans le nouveau régime sur la base d'un taux de cotisation plus élevé afin de ne pas donner lieu à de trop faibles pensions.

Une autre question liée à la transition est celle du financement des engagements liés au déséquilibre démographique. Dans le cas, qui est celui de la France aujourd'hui, où la taille des générations approchant de la retraite est plus importante que celle des générations plus jeunes, et où des réserves suffisantes n'ont pas été accumulées, il est nécessaire de financer le déficit lié au déséquilibre démographique. Les trois leviers traditionnels pourraient être

mobilisés (niveau des ressources, modération des pensions, relèvement de l'âge de la retraite), en fonction de la technique adoptée, du choix des générations touchées et des objectifs poursuivis.

3.2 La faisabilité technique

Le choix du mode de transition sera en partie conditionné par les données disponibles dans les régimes, ce qui revient notamment à questionner les données du système de retraite actuel sur leur capacité à reconstituer les cotisations passées, ou a minima les niveaux de revenus.

Le **document n° 9** examine les principales problématiques techniques et de gestion. Il s'appuie pour cela sur les réponses apportées en 2009 par les différents régimes de base à un questionnaire élaboré par le secrétariat général du COR, visant à mieux appréhender ces problématiques et à en cerner les principaux enjeux d'un changement du mode de calcul des droits et des pensions. Les questions étaient articulées autour de quatre grands axes : les modalités du basculement vers un nouveau régime et les différents types de transition ; la transposition des dispositifs de solidarité ; l'information sur les droits acquis dans le régime actuel ; le stockage des données de carrière.

Les réponses apparaissaient dans l'ensemble relativement homogènes. La plupart des régimes soulignaient l'ampleur que représenterait une telle réforme et, en conséquence, la nécessité d'une évaluation approfondie des enjeux associés, par le biais notamment d'études d'impact poussées portant sur la gestion et l'évolution du système d'information. Ces réponses restent d'actualité en 2018 même si avec l'instauration du GIP Union Retraite en 2014, la dimension inter-régimes dans la coordination des systèmes d'information s'est accélérée, facilitant les échanges d'informations et renforçant la fiabilité des données relatives aux droits acquis des assurés, points qui étaient fortement souhaités par les régimes en 2009.

Notamment, la mise en place du Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU) devrait permettre pour le futur une amélioration dans les référentiels carrière. Mais l'historique resterait relativement mal connu pour les régimes qui n'en ont pas besoin actuellement pour le calcul des pensions. En particulier pour les régimes de la fonction publique, la reprise des données de carrière passée et la reconstitution de l'historique des cotisations individuelles versées année après année resterait quasiment impossible à réaliser.

La plupart des régimes mettaient également en avant l'effort important de formation et de sensibilisation des gestionnaires qu'exigerait le basculement vers un nouveau régime et soulignaient de même la nécessité de mettre en œuvre d'importantes mesures d'accompagnement à destination des assurés. Ces points restent aussi d'actualité, même si la mise en place d'un portail retraite unique facilite l'accès à l'information.

2.3 La faisabilité juridique

Le **document n° 10** vise à recenser les principales questions juridiques que poserait la transition vers un nouveau régime. L'examen des modalités de cette transition ne fait pas apparaître de contraintes ou d'obstacles particuliers quant à sa faisabilité juridique, le Conseil constitutionnel admettant notamment que le législateur puisse déroger au principe d'égalité en prévoyant des traitements différents dans des situations différentes ou pour des raisons d'intérêt général. Toutefois, même si les risques de recours individuels liés au changement de régime paraissent limités, ils ne peuvent être totalement exclus.