

N° 667

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2016-2017

Enregistré à la Présidence du Sénat le 20 juillet 2017

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (1) et de la commission des affaires sociales (2) sur le bilan de l'interrégimes en matière de retraite,

Par Mme Anne ÉMERY-DUMAS et M. Gérard ROCHE,

Sénateurs

(1) *Cette mission d'évaluation est composée de :* M. Jean-Noël Cardoux, *Président* ; MM. Jérôme Durain, Jean-Marie Vanlerenberghe, *Vice-Présidents* ; Mme Annie David, M. Gilbert Barbier, Mme Aline Archimbaud, *Secrétaires* ; Mmes Agnès Canayer, Caroline Cayeux, MM. Yves Daudigny, Gérard Dériot, Mmes Catherine Deroche, Anne Émery-Dumas, Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Alain Milon, Philippe Mouiller, Gérard Roche, René-Paul Savary.

(2) *Cette commission est composée de :* M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; M. Gérard Dériot, Mmes Colette Giudicelli, Caroline Cayeux, M. Yves Daudigny, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gérard Roche, Mme Laurence Cohen, M. Gilbert Barbier, Mme Aline Archimbaud, *vice-présidents* ; Mme Agnès Canayer, M. René-Paul Savary, Mme Michelle Meunier, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Élisabeth Doineau, *secrétaires* ; M. Michel Amiel, Mme Nicole Bricq, MM. Olivier Cadic, Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Champion, MM. Jean-Noël Cardoux, Daniel Chasseing, Olivier Cigolotti, Mmes Karine Claireaux, Annie David, Isabelle Debré, Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Chantal Deseyne, M. Jérôme Durain, Mmes Anne Émery-Dumas, Corinne Féret, MM. Michel Forissier, Jean-Marc Gabouty, Mmes Françoise Gatel, Frédérique Gerbaud, M. Bruno Gilles, Mmes Pascale Gruny, Corinne Imbert, MM. Éric Jeansannetas, Georges Labazée, Mmes Hermeline Malherbe, Brigitte Micouleau, Patricia Morhet-Richaud, MM. Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Mmes Catherine Procaccia, Stéphanie Riocreux, M. Didier Robert, Mme Patricia Schillinger, MM. Michel Vergoz, Dominique Watrin, Mme Évelyne Yonnet.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LISTE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS	7
AVANT-PROPOS	9
PREMIÈRE PARTIE - L'INTERRÉGIMES EN MATIÈRE DE RETRAITE : DES INSTITUTIONS SOLIDES, UNE PRATIQUE À SUCCÈS DU DROIT À L'INFORMATION RETRAITE, UN ESPRIT À CONSOLIDER	13
I. LES INSTITUTIONS DE L'INTERRÉGIMES : UNE ORGANISATION COMPLEXE MAIS OUVERTE À TOUS LES RÉGIMES DE RETRAITE	13
A. DU GIP INFO RETRAITE AU GIP UNION RETRAITE	13
1. <i>Le groupement d'intérêt public : une catégorie de personne publique efficace pour rassembler les régimes de retraite</i>	13
2. <i>Le GIP Info Retraite (2004-2014) : la mise en place et le développement du droit à l'information retraite</i>	16
a) Avant 2003, une information sur les retraites parcellaire et minimale	16
b) La loi de 2003 instaure effectivement le droit à l'information retraite et créé le groupement d'intérêt public chargé de le mettre en œuvre	18
c) La réforme de 2010 a élargi le dispositif du droit à l'information retraite.....	20
3. <i>Le GIP Union retraite depuis 2015 : l'ère de la défiance face au défi de la simplification et de la mutualisation de l'assurance vieillesse</i>	21
a) La loi du 20 janvier 2014 transforme l'objet du GIP Info retraite	21
b) Le nouveau GIP Union retraite et son contrat d'objectifs pluriannuels 2015-2018.....	23
B. LES INSTANCES DU GIP : UNE ORGANISATION OUVERTE MAIS CONSOMMATRICE DE RESSOURCES HUMAINES	25
1. <i>Une gouvernance sophistiquée</i>	25
a) L'assemblée générale des membres du GIP et la répartition des droits de vote	25
b) Le conseil d'administration : une instance restreinte de décisions	28
c) Le comité des usagers : la voix des partenaires sociaux.....	29
d) Le comité de coordination stratégique et la comitologie des groupes de travail : les instances de discussion technique.....	30
e) Les services du GIP : une équipe restreinte et réactive	32
2. <i>Une organisation jugée chronophage pour les régimes</i>	34
II. UNE PRATIQUE À SUCCÈS : LE DROIT À L'INFORMATION RETRAITE	37
A. DE LA PREMIÈRE CAMPAGNE DU DAI EN 2007 AU COMPTE PERSONNEL RETRAITE DE FÉVRIER 2017 : LE DÉPLOIEMENT D'UN PANEL D'OUTILS AU SERVICE DE L'ASSURÉ	37
1. <i>Les outils « historiques » du droit à l'information retraite</i> :	37
a) Les documents papier transmis aux assurés lors des campagnes d'information annuelles	37
(1) L'information aux nouveaux assurés	37
(2) Le relevé de situation individuelle	37
(3) L'estimation indicative globale.....	40
b) Le bilan des campagnes du droit à l'information retraite.....	41
c) L'entretien individuel retraite.....	42
d) Simulation, estimation : évolution et insuffisances des outils de projections	43
2. <i>Le DAI 2.0 : l'interrégimes s'adapte aux usages de tous ses assurés</i>	45
a) Un processus de dématérialisation engagé depuis plusieurs années.....	45
b) Le compte personnel retraite : aboutissement et nouvel horizon	46

B. UN SUCCÈS UNANIMEMENT SALUÉ MAIS DONT LES EFFETS DOIVENT DÉSORMAIS SE CONFIRMER	49
1. <i>Les enquêtes de satisfaction donnent des résultats dithyrambiques mais doivent désormais s'affiner</i>	49
2. <i>Un effet sur le comportement des assurés qui n'est pas encore démontré</i>	50
3. <i>Un doublon avec la communication des régimes, à terme source de confusion pour l'assuré</i>	53
III. UN ESPRIT À CONSOLIDER : LE VIRAGE DE LA « SIMPLIFICATION ET DE LA MUTUALISATION » FAIT ENTRER L'INTERRÉGIMES DANS UNE ÈRE DE DÉFIANCE	56
A. AU-DELÀ DU DROIT À L'INFORMATION RETRAITE, PLUSIEURS PROJETS STRUCTURANTS DE SIMPLIFICATION DE LA RELATION AUX USAGERS ET DE MUTUALISATION ENTRE RÉGIMES SONT PILOTÉS PAR LE GIP UNION RETRAITE	56
1. <i>Le répertoire de gestion des carrières unique : la future « colonne vertébrale » des systèmes d'information des régimes de retraite</i>	56
a) <i>Un projet structurant mais subissant depuis 2010 de multiples retards</i>	56
(1) <i>Un projet instauré par la réforme des retraites de 2010</i>	56
(2) <i>Un projet relancé en 2016</i>	58
b) <i>Un projet qui inquiète les régimes</i>	59
2. <i>La mutualisation du contrôle d'existence : un projet actuellement en panne</i>	60
3. <i>Le « pack paiement » : un bouquet de services en construction</i>	63
4. <i>La demande unique de pension en ligne : la ligne d'horizon actuelle de l'interrégimes</i>	63
B. UNE NOUVELLE MISSION DIFFICILEMENT ACCEPTÉE PAR LES RÉGIMES DE RETRAITE	64
1. <i>La mission de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse : un virage difficile à prendre pour les régimes</i>	64
2. <i>Risques et avantages d'un interrégimes à plusieurs vitesses : l'exemple de la liquidation unique des régimes alignés</i>	67
SECONDE PARTIE - L'AVENIR DE L'INTERRÉGIMES CONFRONTÉ À L'ABSENCE DE VISION STRATÉGIQUE DE L'ÉTAT	71
I. AU NIVEAU BUDGÉTAIRE, LES PRIORITÉS DU CONTRAT D'OBJECTIF PLURIANNUEL DU GIP NE S'ARTICULENT PAS AVEC LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE GESTION DES RÉGIMES QUI LE FINANCENT	71
A. UN BUDGET DU GIP UNION RETRAITE EXPONENTIEL, DÉSORMAIS SOURCE DE TENSIONS	71
1. <i>Une forte croissance des dépenses du GIP Union retraite depuis 2015</i>	71
a) <i>L'évolution dynamique des dépenses du GIP Union retraite</i>	71
b) <i>Coût des projets et règles de financement</i>	77
2. <i>Des coûts de participation importants pour les régimes mais une attitude ambiguë</i>	78
a) <i>Une contribution financière égale aux droits de vote du régime</i>	78
b) <i>Une attitude ambivalente des régimes</i>	81
B. L'ABSENCE DE COORDINATION ENTRE LE COP DU GIP ET LES COG DES RÉGIMES N'EST PLUS TENABLE	82
1. <i>Le COP du GIP et les COG des régimes ne sont pas coordonnés</i>	82
a) <i>Les priorités du GIP Union retraite définies dans le COP 2015-2018 ne se retrouvent pas dans les objectifs fixés dans les COG des régimes</i>	82
b) <i>Le double encadrement théorique des dépenses du GIP Union retraite</i>	83
2. <i>La nécessité de mieux articuler la programmation financière des projets du GIP et les financements dédiés des régimes</i>	85

II. AU NIVEAU DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA PROTECTION SOCIALE, LES PROJETS DU GIP NE S'INSCRIVENT PAS DANS UNE VISION D'ENSEMBLE COHÉRENTE	87
A. UN PLAN STRATÉGIQUE NATIONAL DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA PROTECTION SOCIALE DÉJÀ OBSOLÈTE ET QUI NE PREND PAS EN COMPTE LES MISSIONS DU GIP	87
1. <i>Le plan stratégique des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale de 2013 n'intègre que peu des missions de l'interrégimes de retraite</i>	<i>87</i>
2. <i>Ce schéma est déjà obsolète.....</i>	<i>89</i>
B. DE TRÈS LOURDS PROJETS INFORMATIQUES SONT VENUS RÉCEMMENT CONCURRENCER LES PRIORITÉS DU GIP POUR LES RÉGIMES DE RETRAITE	90
III. AU NIVEAU DE L'ARCHITECTURE DU SYSTÈME DE RETRAITE, LE PROJET DE RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES INTERROGE L'AVENIR DE L'INTERRÉGIMES ET DU GIP UNION RETRAITE	94
A. L'AVENIR DU GIP DÉPENDRA DU SCHÉMA RETENU	94
1. <i>Une réforme évoquée dès 2010 mais aux contours encore incertains.</i>	<i>94</i>
2. <i>Trois pistes d'évolution possibles pour le GIP Union retraite</i>	<i>96</i>
B. LES ACQUIS DE L'INTERRÉGIMES SERVIRONT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME QUI S'AVÈRE NÉCESSAIRE POUR REMÉDIER RÉELLEMENT À LA COMPLEXITÉ DU SYSTÈME DE RETRAITES	97
1. <i>Les acquis de l'interrégimes au service de la réforme.....</i>	<i>97</i>
a) <i>Des outils communs</i>	<i>97</i>
b) <i>Une habitude de travail</i>	<i>98</i>
c) <i>La diffusion d'une culture de l'assuré.....</i>	<i>99</i>
2. <i>Une réforme systémique nécessaire pour remédier à la complexité du système de retraites.....</i>	<i>99</i>
EXAMEN EN COMMISSION.....	101
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	111
ANNEXES	113

LISTE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1 : inciter l'ensemble des régimes de retraite auquel l'affiliation est obligatoire à prendre part à l'activité de l'interrégimes en matière de retraite.

Recommandation n° 2 : soumettre à délibération, lors de la prochaine assemblée générale, la possibilité de tenir une réunion annuelle de cette instance pour améliorer, autant que de besoin, l'information de l'ensemble des régimes sur l'état d'avancement des projets et en particulier s'agissant du répertoire de gestion des carrières unique.

Recommandation n° 3 : enrichir les enquêtes de satisfaction sur le droit à l'information retraite dans une approche plus qualitative.

Recommandation n° 4 : lancer le plus rapidement possible le chantier de la demande en ligne unique des pensions de réversion.

Recommandation n° 5 : renforcer la cohérence entre les priorités définies dans le contrat d'objectifs et de moyens du GIP *Union retraite* et les moyens alloués pour leurs financements dans le cadre des conventions d'objectifs et de gestion des régimes.

Recommandation n° 6 : mieux associer les régimes de retraite et les partenaires sociaux à la définition des priorités du GIP *Union retraite*.

Mesdames, Messieurs,

Désignés en janvier 2017 par la Mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) du Sénat pour établir un bilan de l'action de l'interrégimes en matière de retraite, vos rapporteurs ne savaient pas qu'ils seraient autant rattrapés par l'actualité.

En 2016, la Mecss avait éclairé le circuit complexe du financement des dispositifs de solidarité du système de retraite en se penchant sur le rôle du Fonds de solidarité vieillesse¹. Elle entendait, cette année, poursuivre sa tâche de contrôle des opérateurs de retraite en analysant la conduite des missions du groupement d'intérêt public (GIP) *Union retraite* chargé d'animer la communauté des régimes pour simplifier la relation qu'entretiennent les assurés avec leurs régimes de retraite.

La promesse du Président de la République, pendant sa campagne, d'engager une réforme systémique des retraites pour mettre en place un système en compte notionnel est venue percuter de plein fouet les travaux de vos rapporteurs. Le point de départ d'une telle réforme est en effet de répondre à l'extraordinaire complexité de notre système de retraite, à laquelle l'interrégimes de retraite tente depuis 2003 d'apporter un premier niveau de réponse aux assurés.

Les faits sont entendus. Le paysage des retraites en France est morcelé avec ses trente-cinq régimes de base et ses vingt-neuf régimes complémentaires². Ces régimes, pour la plupart composante d'une identité socioprofessionnelle forte³, sont gérés selon des règles différentes, ne parlent pas le même langage et n'avaient pas jusqu'à très récemment les moyens d'échanger entre eux.

Chaque Français cotise ainsi en moyenne à 2,3 caisses de retraite différentes en ayant au moins, pour le cas d'un salarié du secteur privé, un régime de base et un régime complémentaire. La part des personnes polypensionnées, c'est-à-dire percevant une retraite d'au moins deux régimes de base, représente chaque année 40 % des départs à la retraite pour les hommes et 30 % des départs à la retraite pour les femmes. Un nombre non négligeable d'assurés est en relation avec six ou sept régimes à la fois.

¹ *Mecss du Sénat, rapport n° 668 (2015-2016), Le vrai rôle du Fonds de solidarité vieillesse, C. Génisson et G. Roche, juin 2016.*

² *Voir annexe 1 – Les régimes de retraite en France.*

³ *C'est le cas des régimes spéciaux de retraite.*

Dans un contexte d'accélération de la mobilité professionnelle, pouvant entraîner des changements de statut au cours de la carrière, cette tendance ne devrait pas se réduire dans les années à venir.

Cette situation a justifié la création, lors de la réforme des retraites de 2003¹, d'un droit à l'information retraite permettant à chaque assuré de disposer, tout au long de sa carrière et au moment de la préparation de son départ à la retraite, d'une vision consolidée de ses droits acquis et d'une évaluation de son futur montant de retraite. Le droit à l'information retraite, qui se décline désormais dans un bouquet de services en ligne qui a impressionné vos rapporteurs, est une avancée considérable en matière de simplification du rapport des assurés à leur retraite.

Il a été mis en œuvre par l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes de retraite de base et complémentaire légalement obligatoires, réunis depuis 2004 au sein d'un GIP appelé *Info retraite*. Confirmé dans sa mission par la réforme des retraites de 2010², ce GIP est devenu le GIP *Union retraite* à l'occasion de l'élargissement de ses missions lors la réforme de 2014³. En plus du droit à l'information retraite, le GIP *Union retraite* est désormais chargé du pilotage de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation ayant pour objet d'améliorer les relations des régimes avec leurs usagers.

Au terme de leurs auditions, vos rapporteurs établissent le constat suivant. Le droit à l'information retraite, qui s'est patiemment construit depuis près de quinze ans sans bénéficier sans doute de l'attention qu'il méritait, est un succès incontestable à porter au crédit du GIP et de ses membres.

Toutefois, la dynamique de l'interrégimes semble désormais se gripper. La définition concrète de la nouvelle mission du GIP de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse, au-delà du projet important de demande unique de retraite en ligne interrégimes devant être mis en place à l'horizon 2019, ne fait pas l'objet d'un consensus entre le GIP et les régimes. Le retard pris par certains projets d'ampleur comme le répertoire de gestion des carrières unique ou le blocage pur et simple d'autres projets comme celui de la mutualisation du contrôle de l'existence illustrent les inquiétudes ressenties par les régimes à l'égard d'une action interrégimes touchant désormais à leur cœur de métier. Les tensions observées depuis 2016 sur le plan budgétaire sont un autre symptôme du malaise de l'interrégimes qui semble entrer dans une ère de défiance après le succès du droit à l'information.

¹ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

² Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites/

³ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites.

Ces tensions sont en partie dues à l'absence de vision stratégique de l'État quant à l'organisation à la fois budgétaire et informatique de notre système de retraite. Elles sont cependant révélatrices des limites atteintes par l'interrégimes qui, s'il a permis de mettre en place une simplification de façade des régimes de retraite, ne pourra pas aller plus en avant sans s'interroger sur son architecture et sur le nombre de régimes qui la dessine.

Aussi, et dans la perspective de la réforme à venir, il semble utile de faire le bilan de l'action de l'interrégimes depuis sa création. Le Général de Gaulle considérait qu'une Constitution « *c'est un esprit, des institutions, une pratique* »¹. Ce triptyque peut très utilement être repris pour analyser l'interrégimes qui repose sur des institutions solides, une pratique à succès du droit à l'information retraite et un esprit de simplification à consolider (première partie).

L'avenir de l'interrégimes semble toutefois obscurci par des tensions liées à l'absence de vision stratégique de l'État, qui se retrouve d'une part, dans le manque d'articulation financière entre les priorités de l'interrégimes et celles des régimes et d'autre part, dans le manque de cohérence du système d'information de l'assurance vieillesse et de ses grands projets informatiques structurants. L'avenir de l'interrégimes est également suspendu au projet de réforme systémique, qui au regard des difficultés actuellement observées, ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur l'architecture globale du système de retraite (seconde partie).

¹ Comme il l'a affirmé dans sa célèbre conférence de presse du 31 janvier 1964.

PREMIÈRE PARTIE
L'INTERRÉGIMES EN MATIÈRE DE RETRAITE :
DES INSTITUTIONS SOLIDES, UNE PRATIQUE À SUCCÈS
DU DROIT À L'INFORMATION RETRAITE,
UN ESPRIT À CONSOLIDER

I. LES INSTITUTIONS DE L'INTERRÉGIMES : UNE ORGANISATION
COMPLEXE MAIS OUVERTE À TOUS LES RÉGIMES DE RETRAITE

A. DU GIP INFO RETRAITE AU GIP UNION RETRAITE

1. Le groupement d'intérêt public : une catégorie de personne
publique efficace pour rassembler les régimes de retraite

Afin d'assurer la mise en œuvre du droit à l'information retraite qu'elle a créé, la loi du 21 août 2003¹ a institué un groupement d'intérêt public (GIP), le GIP *Info retraite*. Comme le note l'actuel directeur du groupement, M. Jean-Luc Izard, « *le choix d'une structure GIP par les pouvoirs publics (...) était loin d'être évident* »².

Le GIP est une catégorie de personne morale de droit public, qui permet la coopération entre des personnes publiques ou privées afin d'assurer la gestion d'une activité d'intérêt général, pendant une période déterminée. Créée par la loi du 26 janvier 1984³, cette catégorie de personne publique a été privilégiée dans le secteur de la recherche et du développement technologique puis a proliféré dans des domaines très variés comme pour la création des maisons de service public ou la mise en œuvre de grands projets informatiques. Elle offre une grande souplesse puisqu'elle repose sur un principe d'origine contractuelle, ses membres étant libres de s'organiser comme ils le souhaitent dans le respect du cadre juridique instaurant le groupement. Une convention constitutive détermine les membres, l'objet, le siège, la durée d'existence ainsi que la responsabilité des membres du GIP. L'État contrôle l'activité des GIP à travers l'approbation de leur convention constitutive par arrêté ministériel. La Cour des comptes est quant à elle compétente pour contrôler leur comptabilité, qui est par défaut de droit privé en dehors de l'hypothèse où le GIP n'est constitué que de personnes publiques.

¹ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, plus particulièrement son article 10.

² Faire vivre l'interrégimes de retraite : l'union fait-elle la force ?, Jean-Luc Izard, in Regards – Protection sociale n° 49, École nationale de la sécurité sociale, juin 2016.

³ Loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur. La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit tente de rationaliser le cadre juridique des GIP face à la multiplication des statuts différents issus des conventions constitutives.

L'assemblée générale du *GIP Info retraite* a été réunie une première fois le 5 juillet 2004 pour adopter sa convention constitutive¹. Lors de la création du *GIP Union retraite* en 2014, la convention constitutive du *GIP Info retraite* a été modifiée, au cours de la réunion de l'assemblée générale du 7 novembre 2014, pour y intégrer les nouvelles missions du groupement². Cette dernière version de la convention comporte 33 articles ainsi qu'un préambule fixant notamment la liste des membres du *GIP*. Le *GIP Union retraite* est constitué pour une durée de 25 ans. La convention précise la répartition des compétences entre le groupement et les régimes pour les deux missions qui lui sont confiées : la mutualisation et la simplification de l'assurance vieillesse d'une part, et le droit à l'information retraite d'autre part.

Les règles ainsi établies fixent un cadre d'action qui repose sur trois principes fondateurs :

- le consensus entre les membres, qui est systématiquement recherché malgré l'existence de règles de majorité qualifiée et de droits de vote des régimes pondérés selon le nombre de leurs affiliés ;

- le respect de l'identité de chaque régime, qui permet aux régimes de plus petite taille de faire entendre leurs positions au même titre que les plus grands régimes ;

- la transparence, qui implique que les objectifs soient connus et que les méthodes de travail garantissent une bonne circulation de l'information.

Le succès du *GIP* en matière de droit à l'information semble attester que le choix de cette forme juridique était pertinent et a permis de faire travailler efficacement les régimes ensemble. Comme l'ont indiqué les représentants de la direction de la sécurité sociale à vos rapporteurs, « *le GIP Union retraite repose, de par sa nature juridique sur un fonctionnement collégial au sein duquel l'État n'exerce pas de pouvoirs de tutelle. Les décisions du GIP relèvent de la compétence de son conseil d'administration et s'inscrivent dans le cadre d'un projet stratégique contractualisé entre l'État et le GIP. Le statut du GIP répond à la préoccupation de permettre à l'ensemble de ses membres de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général. Les services du GIP doivent s'appuyer sur les données des régimes. Une telle mobilisation semblerait difficile si les régimes n'étaient pas parties prenantes aux décisions relatives aux projets du GIP* »³. D'autres méthodes auraient toutefois pu être envisagées dès 2004 comme la création d'un établissement public ou la délégation, à un régime de retraite, de la réalisation des missions du *GIP* pour le compte de l'ensemble des régimes.

¹ Approuvée par un arrêté ministériel du 23 août 2004, publié au Journal officiel du 2 septembre 2004.

² Approuvée par un arrêté ministériel du 9 décembre 2014, publié au Journal officiel du 14 décembre 2014.

³ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

Vos rapporteurs ont donc examiné l'opportunité d'une évolution du statut de l'interrégimes de retraite. Le bon fonctionnement de ce dernier repose en effet sur l'absence d'opposition entre les acteurs qui n'est pas sans poser problème. Pour Jean-Luc Izard¹, « *la règle du consensus (..) présente bien des avantages mais elle peut aussi conduire à un "consensus mou" qui serait incapable de générer un niveau d'adhésion suffisant pour faire faire aux régimes les efforts – parfois vécus comme des renoncements – nécessaires aux projets* ». Il découle de cette pratique un « *leadership implicite des trois ou quatre principaux régimes ou gestionnaires qui ont, somme toute, la responsabilité de donner la cadence* ».

Ces principaux régimes, que sont la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnav), l'Agirc-Arrco², la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la gestion de plusieurs régimes de retraite³ et dans une moindre mesure la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, disposent en effet des moyens techniques et humains leur permettant d'assurer le développement des projets informatiques de l'interrégimes.

L'enjeu pour le GIP consiste donc à « *trouver un juste équilibre entre la nécessité d'une vision partagée des priorités et des cibles par les principaux gestionnaires et le besoin d'associer l'ensemble de la communauté des régimes de retraite à la mise en œuvre de ces objectifs* »⁴.

Si cet objectif d'équilibre fondé sur le consensus a été atteint pour la mise en œuvre du droit à l'information retraite, il semble qu'il soit plus difficile à dégager pour la définition des nouvelles missions du GIP de mutualisation et de simplification (voir *infra*).

Néanmoins et en l'absence de solution alternative satisfaisante, vos rapporteurs considèrent que le maintien du statut juridique de l'interrégimes en GIP s'avère, à ce stade, la meilleure option possible.

¹ Regards – Protection sociale, *op. cit.*

² L'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés non-cadres (Arrco).

³ C'est le cas pour la CNRACL (caisse nationale de retraites des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), l'Ircantec (institution de retraite des agents non titulaires de la fonction publique et des collectivités locales), le régime additionnel de la fonction publique, le régime autonome de retraite des mines, la retraite de la Banque de France et le fonds des pensions des ouvriers de l'Etat.

⁴ Jean-Luc Izard, Regards – Protection sociale, *op. cit.*

2. Le *GIP Info Retraite* (2004-2014) : la mise en place et le développement du droit à l'information retraite

a) Avant 2003, une information sur les retraites parcellaire et minimale

Le droit à l'information retraite trouve son fondement juridique dans l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale, créé par un amendement sénatorial à la loi du 3 janvier 1975¹. Cet article prévoyait une double obligation d'information pour les régimes de base d'assurance vieillesse : d'une part, une information périodique² permettant aux assurés de vérifier leur situation personnelle et d'autre part, un relevé de compte impérativement communiqué avant un âge fixé par décret et qui s'élevait jusqu'en 2003 à 59 ans.

Ce dispositif, dont l'esprit visait à créer pour l'assuré un droit d'obtenir de son ou ses régimes d'assurance vieillesse de base uniquement des informations personnalisées selon une périodicité au moins quinquennale, n'a toutefois jamais fonctionné. Suivant une interprétation libérale de la Cour de cassation qui en a restreint la portée³, ce droit a été limité de façon à ce que l'objectif d'individualisation de l'information soit réputé satisfait dès lors que cette information était véhiculée par voie de presse interne.

Malgré les efforts accomplis par les régimes eux-mêmes qui avaient prévu des dispositifs d'information en faveur de leurs assurés, cette première version du droit à l'information retraite était en soi insatisfaisante puisqu'il n'était contraignant que pour les régimes de base et ne permettait pas à l'assuré d'accéder, en une seule démarche, à la connaissance de ses droits consolidés.

Dans cet « angle mort » de l'information institutionnelle en matière de retraites, s'était développée une activité de prestataires privés qui réalisaient des audits et simulations payants sur la retraite de leurs clients et dont la fiabilité n'était pas toujours avérée.

¹ Loi n° 75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées. Au Sénat, le rapporteur de ce texte pour la commission des affaires sociales était M. Michel Moreigne.

² Contrairement à la préconisation du rapporteur du Sénat qui avait proposé qu'elle soit annuelle, la périodicité retenue ne devait demeurer inférieure, selon les termes de la loi, « au délai de prescription des créances afférentes aux cotisations sociales ». Ce délai correspond à une durée de cinq ans.

³ Cour de cassation, soc. 30 janvier 1992.

Dans son premier rapport annuel publié en 2001, le Conseil d'orientation des retraites (Cor)¹ a placé l'information individuelle des assurés au premier rang des principes majeurs du contrat entre les générations qui fonde notre système de retraite. Commandé par le Cor et publié pendant le débat sur la réforme des retraites de 2003, un rapport exploratoire sur l'information retraite² a identifié cinq enjeux justifiant le développement du droit à l'information retraite qui s'avèrent toujours d'actualité :

- ce droit « s'inscrit au cœur du contrat entre les générations qui fonde le système français de retraite ». Il est en effet une garantie d'adhésion au système, de transparence et d'équité. Le rapport précisait que « les lacunes de l'information des assurés sur leurs droits à la retraite sont un terreau favorable au développement d'idées erronées sur le système français de retraite, de nature à fragiliser le contrat intergénérationnel qui le fonde » ;

- « les assurés sont aujourd'hui insuffisamment éclairés pour profiter des marges de choix qui sont les leurs en matière de retraite ». **Le droit à l'information a donc été perçu dès son origine comme un outil d'aide à la décision** afin de mieux faire connaître aux assurés certains dispositifs comme par exemple la décote ou la surcote ou bien encore la possibilité de rachats de trimestres permettant d'anticiper ou de différer sa retraite ;

- « l'information des personnes « polyassurés »³ est insuffisante ». En 2003, un tiers des retraités étaient polypensionnés, ce qui correspond à la proportion aujourd'hui enregistrée lors des départs à la retraite ;

- « les parcours de vie, de plus en plus diversifiés, interagissent avec les droits à la retraite, sans que cela soit nécessairement pris en compte par les assurés ». Ce constat apparaît d'autant plus prégnant quinze ans après, cet argument étant l'un des points de départ du projet de réforme systémique évoqué par le Président de la République lors de sa campagne ;

- « l'amélioration de l'information des assurés est un atout au service de la réforme des retraites ». L'analyse des réformes de retraites entreprises à l'étranger montre que l'information des assurés y a joué un rôle central. En Suède, la réforme a été facilitée par l'information qui a été faite auprès des assurés et a abouti à la création d'un compte individuel notionnel de retraite permettant aux assurés de connaître en permanence leur effort contributif⁴.

¹ Premier rapport du Conseil d'orientation des retraites, Retraites : renouveler le contrat social entre les générations, 6 décembre 2001.

² L'information des assurés sur leurs droits à la retraite, Maud Vialettes en collaboration avec Gérard Garnier, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, 1^{er} avril 2003.

³ Pour rappel, un « polyassuré » est un actif ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite et un « polypensionné » est une personne retraitée percevant une pension de plusieurs régimes de retraite.

⁴ Les cotisants suédois reçoivent en effet chaque année une « enveloppe orange », qui fait état de l'évolution de leurs placements dans le cadre du système par capitalisation et fournit une estimation du montant de leur retraite à leur départ selon un calcul établi sur différentes hypothèses macroéconomiques.

C'est donc dans ce contexte de réaffirmation de la nécessité du droit à l'information retraite que s'est inscrite la réforme des retraites de 2003. Alors qu'elle a imposé des mesures difficiles de convergence des régimes de fonctionnaires avec les régimes alignés du secteur privé et mis en place une règle d'allongement de la durée de cotisation, cette réforme a pu en contrepartie afficher la **consécration effective d'un droit essentiel pour l'assuré** en créant les outils nécessaires à sa mise en œuvre.

b) La loi de 2003 instaure effectivement le droit à l'information retraite et créé le groupement d'intérêt public chargé de le mettre en œuvre

La loi du 21 août 2003¹ modifie l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale en prévoyant trois nouveaux dispositifs :

- le droit pour toute personne d'obtenir un relevé de sa situation individuelle (Ris) au regard de l'ensemble des droits qu'elle s'est constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires ;

- l'obligation pour tous les régimes de retraite légalement obligatoires et les services de l'État chargés de la liquidation des pensions, d'adresser à tout assuré à partir de l'âge de 35 ans, et ce tous les cinq ans, un relevé individuel de situation (Ris) reprenant, sur un seul document, l'ensemble des droits ouverts dans chacun de ces régimes ;

- le droit pour chaque personne, à partir de 55 ans et ensuite tous les cinq ans, de recevoir une estimation indicative globale (EIG) du montant des pensions de retraite auxquelles les durées d'assurance, de services ou les points qu'elle totalise lui donnent droit, à la date à laquelle la liquidation pourra intervenir, eu égard aux dispositions en vigueur.

Deux modifications substantielles sont donc apportées au dispositif existant du droit à l'information retraite (DAI, dans le vocabulaire de l'interrégimes) afin de le rendre effectif :

- le périmètre des régimes concernés par l'obligation d'information s'étend désormais à l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires c'est-à-dire également aux régimes de retraite complémentaires mais aussi aux services de l'État chargés de la liquidation des pensions des fonctionnaires civils et militaires. Si l'Agirc-Arrco avait mis en place dès 1999 un dispositif d'information des assurés dès 40 ans auprès de l'Agirc et sans conditions d'âge auprès de l'Arrco, les fonctionnaires de l'État devaient attendre 58 ans pour obtenir une première information en matière de retraite² ;

¹ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 déjà citée.

² L'obligation de remise d'un état des services détaillé deux ans au moins avant l'âge de la retraite de l'intéressé était prévue à l'article 2 du décret n° 80-792 du 2 octobre 1980.

- les deux documents créés doivent fournir une information consolidée des droits acquis en matière de retraite alors qu'auparavant l'assuré recevait des informations partielles de l'ensemble des régimes auxquels il était affilié. **La « révolution » du droit à l'information retraite en 2003 porte bien sur le fait de donner à l'assuré une information personnalisée mais surtout consolidée.**

Afin de mettre en œuvre cette nouvelle version du droit à l'information, le législateur a prévu dans le même article L. 161-17 la création d'un groupement d'intérêt public composé de l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes de retraite soumis aux obligations du DAI. Le *GIP Info retraite* a commencé ses travaux dès son installation qui ont porté sur l'élaboration du contenu de chacun des deux documents prévus mais également sur les procédures d'échanges de données entre les systèmes d'information des régimes membres, tenus de transmettre les données de carrières de leurs assurés¹.

Un programme de simulation des montants de retraite a commencé à être développé et un site internet (*www.info-retraite.fr*) a été lancé pour offrir un premier niveau d'information générique sur le système de retraite en France.

Le droit à l'information retraite était disponible pour tous les assurés à leur demande **à partir du 1^{er} juillet 2006, soit deux ans seulement après la création du GIP.**

La première campagne du droit à l'information retraite a débuté **le 1^{er} janvier 2007** et a concerné les seules générations 1957 (bénéficiaires âgés de 50 ans) pour le Ris et 1949 (bénéficiaires âgés de 57 ans) pour l'EIG.

L'ensemble du dispositif est ensuite progressivement monté en charge au cours des campagnes 2008, 2009 et 2010 selon le calendrier suivant :

	Âge du bénéficiaire	
	Relevé de situation individuelle	Estimation indicative globale
1 ^{er} juillet 2006	Quel que soit l'âge, à la demande de l'assuré	
1 ^{er} juillet 2007	50 ans	57 ans
1 ^{er} juillet 2008	50 ans et 45 ans	56 ans ou 57 ans
1 ^{er} juillet 2009	50 ans, 45 ans et 40 ans	55 ans ou 56 ans
À compter du 1 ^{er} juillet 2010	50 ans, 45 ans ; 40 ans et 35 ans	55 ans

Lors de la réforme des retraites de 2010, le droit à l'information retraite tel que prévu par la réforme de 2003 était donc mis en œuvre.

¹ Présentation du programme d'activité pour l'année 2005 du GIP Info retraite, dossier de présentation, fiche n° 15, réunion du Conseil d'orientation des retraites du 29 juin 2005, document n° 2.

c) La réforme de 2010 a élargi le dispositif du droit à l'information retraite

Si la réforme de 2003 a initié le droit à l'information retraite, la loi du 21 juillet 2009¹ a esquissé son volet « conseil » en prévoyant que les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail « *informent et conseillent les assurés et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse* »².

Ce volet « conseil » du droit à l'information retraite a été complété par la loi du 9 novembre 2010³ qui comportait trois mesures destinées à améliorer la visibilité des assurés sur leurs droits en matière de retraite⁴.

Elle crée tout d'abord une information aux nouveaux assurés (Ina), concernant tout assuré dès qu'il a validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un régime légalement obligatoire. Un document d'information générale lui est alors transmis précisant notamment les règles d'acquisition de droits à pension et l'incidence sur ces derniers des évènements susceptibles d'affecter sa carrière.

La loi prévoit ensuite la possibilité d'organiser, à partir de 45 ans, un « point d'étape retraite », qui deviendra « l'entretien d'information retraite » (EIR). Cet entretien doit permettre à l'assuré de faire le point sur ses droits retraite déjà acquis, sur leurs perspectives d'évolution compte tenu de ses choix et des aléas de carrière éventuels et sur les dispositifs lui permettant d'améliorer le montant futur de sa retraite⁵.

Au cours de cet entretien, l'assuré se voit communiquer une estimation du montant potentiel de sa pension, qui peut varier selon différents scénarii (départ à l'âge légal ou l'âge d'obtention du taux plein, conséquence d'une poursuite d'activité...).

Enfin, la loi instaure un second type d'entretien destiné à informer tout assuré, en dehors de toute limite d'âge, ayant un projet d'expatriation sur les incidences de ce départ sur l'acquisition de ses droits à pension. Une information est aussi apportée à son conjoint.

La réforme de 2010 a également consacré, au niveau législatif, la possibilité de transmission par voie électronique, à la demande de l'assuré, du relevé individuel de situation actualisé, le Ris en ligne (Ris/e). Ce projet, que le GIP avait commencé à développer sans fondement législatif, constitue l'une des étapes importantes dans le processus de dématérialisation du droit à l'information retraite désormais bien avancé (*cf infra*).

Ces nouveaux outils du droit à l'information retraite sont entrés en vigueur **à partir du 1^{er} juillet 2011**.

¹ Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

² Art. L. 21-1 du code de la sécurité sociale.

³ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

⁴ Insrites à l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale.

⁵ La réforme des retraites de 2010 comportait un ensemble de mesures concernant le cumul emploi-retraite.

Comme ce rapport le détaillera par la suite, la mise en œuvre du droit à l'information retraite est un succès unanimement salué à porter au crédit du **GIP Info retraite**. Les régimes ont su rapidement collaborer pour répondre à la demande du législateur de 2003 et de 2010 d'offrir à l'assuré un droit, qui bien que toujours perfectible, n'en constitue pas moins une véritable avancée. La réussite de ce projet a reposé sur la volonté commune des régimes et du GIP d'améliorer l'information retraite, que les régimes seuls ne pouvaient pas assurer, et sur les modalités de travail au sein d'un organisme *ad hoc* auquel les régimes étaient parties prenantes.

La loi du 20 janvier 2014 a ouvert une nouvelle ère pour le GIP chargé désormais de la simplification et de la mutualisation de l'assurance vieillesse. Cette nouvelle compétence ne semble toutefois pas susciter le même degré de consensus au sein du groupement.

3. Le GIP Union retraite depuis 2015 : l'ère de la défiance face au défi de la simplification et de la mutualisation de l'assurance vieillesse

a) La loi du 20 janvier 2014 transforme l'objet du GIP Info retraite

La loi du 20 janvier 2014¹ marque une étape cruciale mais incertaine pour l'avenir de l'interrégimes de retraites et du GIP en particulier.

Elle réécrit en effet les dispositions législatives concernant le groupement pour créer, aux termes de l'article L. 161-17-1 du code de la sécurité sociale « *l'union des institutions et services de retraites* ». Groupement d'intérêt public, cette union regroupe les mêmes membres que ceux du GIP *Info retraite* en les élargissant à la Caisse des dépôts et consignations, qui y siège désormais en tant que membre à part entière et non plus seulement par l'intermédiaire des régimes dont elle assure la gestion.

Deux missions sont assignées à ce nouvel organisme :

- d'une part, la mise en œuvre du droit à l'information retraite, dont le contenu n'est pas modifié à l'exception notable de la **création d'un compte individuel retraite numérique**. Destiné dans un premier temps, à mettre à disposition de l'assuré les documents et les outils du DAI, il intègrera progressivement un bouquet de services actuellement en cours de définition (*cf infra*). Il est désormais possible d'ouvrir son compte personnel retraite **depuis le mois d'octobre 2016** en se connectant sur le site du GIP ou de son régime de retraite ;

- d'autre part, le pilotage stratégique de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et mutualisation ayant pour objet d'améliorer les relations des régimes avec leurs usagers. Il s'agit de la nouvelle compétence confiée par le législateur au groupement.

¹ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Vos rapporteurs remarquent que si le droit à l'information retraite fait l'objet d'un encadrement législatif très détaillé, la loi se perdant dans un luxe de considérations ne relevant manifestement pas de son domaine, la définition de la nouvelle mission de simplification et de mutualisation du groupement n'est pas précisée.

L'article L.161-17-1 du code de la sécurité sociale prévoit simplement que « *l'autorité compétente de l'État conclut avec l'Union des institutions et services de retraites un contrat qui détermine les objectifs pluriannuels de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse* », oubliant au passage la mission de coordination fixée au paragraphe précédent. Ce contrat d'objectif comprend un schéma directeur des systèmes d'information et est conclu pour une période minimale de quatre ans. La concision du texte est d'autant plus surprenante, au regard des articles du code relatifs au droit à l'information, que l'étude d'impact du projet de loi sur les retraites de 2014 évoquait explicitement l'objectif de « *parvenir, à terme, à la réalisation d'une « demande unique de retraite » pré-remplie et tous régimes¹* », soit un projet de simplification au moins aussi important que l'information aux nouveaux assurés qui figure par exemple dans le code.

Outre le compte personnel retraite et la demande unique de retraite en ligne, la loi de 2014 définit les projets de l'interrégimes qui sont depuis lors au centre de ses échanges :

- la loi déplace l'article du code de la sécurité sociale, créé par la réforme des retraites de 2010 et qui instaure le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) au sein du paragraphe du même code consacré à l'information et à la simplification des démarches des assurés². Ce projet était au point mort avant la discussion du projet de loi de 2014 et a depuis été relancé (*voir infra*) ;

- la loi crée enfin le dispositif de liquidation unique des régimes alignés (Lura), qui permet à une personne ayant cotisé dans plusieurs des trois régimes dit alignés (régime général, régime social des indépendants, régime des salariés agricoles) de bénéficier d'une mutualisation du service de ses pensions. La Lura est un projet spécifique aux trois régimes alignés et pour lequel le groupement n'est pas intervenu (*voir infra*).

Au regard de la nouvelle ambition portée par la loi de 2014 pour l'interrégimes de retraite et le groupement chargé de l'animer, il était indispensable de faire évoluer le GIP *Info retraite* et de le doter d'un contrat d'objectifs permettant de traduire en termes concrets la nouvelle mission de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse.

¹ *Etude d'impact annexé au projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, septembre 2013.*

² *Ancien article L. 161-1-7 devenu l'article L. 161-17-1-2 du code de la sécurité sociale.*

b) *Le nouveau GIP Union retraite et son contrat d'objectifs pluriannuels 2015-2018*

La loi de 2014 renvoyait à un décret la date d'entrée en vigueur du nouveau groupement, au plus tard le 1^{er} juillet 2014. En l'absence de la prise d'un tel décret, la nouvelle instance a donc été tacitement créée à cette date.

Il a toutefois fallu attendre l'automne de la même année pour que le groupement acquière une véritable consistance à la suite de la publication du rapport de préfiguration du nouveau GIP¹, remis au Gouvernement le 23 septembre 2014. Ce rapport énonce dès son introduction que « *la loi affirme l'ambition d'une nouvelle structure clairement et totalement tournée vers l'usager* », ayant pour objectif le « *renforcement de la lisibilité du système de retraite* ». Il prévient toutefois que « *l'article L. 161-17-1 du code de la sécurité sociale reste imprécis tant sur le périmètre exact du GIP que sur la nature de ses interventions. La première étape de la création du GIP doit donc être, au-delà de la reprise des activités liées au droit à l'information, de porter une attention particulière à ces deux points car une définition précise et partagée par l'ensemble des acteurs du secteur est indispensable à la création de conditions optimales de déploiement de l'activité du nouveau GIP* ». Si le rapport conclut assez rapidement à l'opportunité de maintenir le système de gouvernance du GIP hérité du GIP *Info retraite*, il insiste sur le fait que la mise en œuvre de la nouvelle compétence suppose en premier lieu de conduire un travail de recensement et de priorisation des projets, comme l'y invite d'ailleurs la loi.

Le changement de nom du GIP et l'adoption de la nouvelle convention constitutive est intervenue lors de sa première assemblée générale le 7 novembre 2014.

Le travail de recensement évoqué dans le rapport de préfiguration a abouti à l'élaboration d'un contrat d'objectifs pluriannuels (COP) qui est devenu la feuille de route du nouveau GIP. Suivant la recommandation du rapport de la « *nécessité d'un périmètre structuré* » qui ne s'écarte pas, en matière de simplification et mutualisation, de « *la réalisation prioritaire des projets déjà énumérés dans la loi* », le COP 2015-2018 fait montre d'une ambition somme toute réaliste.

Signé le 13 mars 2015, il définit quatre axes stratégiques « *qui ont le même degré d'importance* », eux-mêmes déclinés en actions recouvrant parfois plusieurs de ces axes :

- « *concrétiser l'innovation et la modernisation de l'offre de services des régimes de retraite au service des usagers* » ;

- « *mener à terme les projets communs structurants pour l'avenir du système de retraite* » ;

¹ Proposition de schéma cible du GIP « *Union des institutions et services de retraite* », rapport remis à la ministre des affaires sociales, au ministre des finances et des comptes publics, à la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et au secrétaire d'État chargé du budget, Jean-Luc Izard, 23 septembre 2014.

- « conforter et moderniser le droit à l'information » ;
- « structurer un espace de réflexion partagée des régimes de retraite sur la simplification ».

Comme l'ont indiqué les représentants du GIP à vos rapporteurs, le COP ne comporte pas de volet spécifiquement dédié à la simplification et à la mutualisation. Ces objectifs sous-tendent la totalité des actions et surtout des 21 projets identifiés dans le COP¹. La simplification a été entendue comme « l'ensemble des outils qui visent à neutraliser pour les usagers les effets de la complexité du système de retraite en leur proposant une information consolidée sur leurs droits et la possibilité de réaliser des démarches simples et non répétitives »². La mutualisation a surtout été appréhendée sous l'angle des coûts budgétaires de chaque projet et de leurs conséquences en termes de gestion. Comme le préconisait le rapport de préfiguration, « avant l'engagement de tout nouveau projet, [il sera proposé de procéder] à une analyse permettant de considérer que le projet est susceptible de représenter une amélioration significative de la qualité du service rendu et une réduction significative des coûts de gestion ».

Parmi les 21 projets, parfois redondants dans leur formulation, on retrouve en réalité trois axes de développement :

- le **renforcement du droit à l'information retraite** à travers la création et l'enrichissement d'un portail commun interrégimes renvoyant à terme vers le compte personnel de retraite. Les projets rattachables à cet axe sont : la clarification du contenu du site *info-retraite.fr*, la création d'un conseiller virtuel, l'accessibilité de tous les documents du DAI, l'intégration de toutes les données relatives aux enfants et aux carrières à l'étranger ou encore le renforcement de l'accès des publics fragilisés au DAI ;

- la **poursuite des projets structurants de l'interrégimes déjà lancés** : le pilotage le RGPU, la mutualisation des certificats d'existence, le développement d'un simulateur ;

- la **mise au point d'une méthodologie commune à l'interrégimes**, en particulier d'évaluation des coûts, pour faciliter la définition de projets de simplification et de mutualisation.

La compétence du groupement est d'assurer, pour les projets qu'il développe, une fonction de maîtrise d'ouvrage. Comme le précise le préambule du COP, le GIP doit permettre une « élaboration partagée des projets en favorisant l'expression et la prise en compte des besoins de l'ensemble de ses membres ». Les différentes instances du GIP, décrites ci-dessous, y pourvoient largement en mobilisant différents niveaux de représentants des régimes. Elles permettent également une « gouvernance transparente et partagée des outils et services élaborés en son sein » à travers des « reporting réguliers auprès des membres du groupement ou des pouvoirs publics ».

¹ Voir annexe 2 - Sommaire des fiches-projets du COP 2015-2018 du GIP Union retraite.

² Réponse écrite du GIP Union retraites à l'une des questions de vos rapporteurs.

Le GIP veille ensuite à « *la répartition transparente des travaux et des coûts associés* », à la « *définition et vérification du respect des calendriers* », à la « *vérification de la qualité des livrables attendus* » et au « *suivi du respect des budgets* ». Enfin, le GIP a intensifié son activité de « *communication grand public sur les produits et services* » qu'il développe, un aspect qui entre parfois en conflit avec les opérations de communication des régimes (*cf infra*).

Le premier rapport d'activité du GIP *Union retraite* pour l'année 2015¹ précise que la mise en œuvre du COP a nécessité de nombreuses décisions du conseil d'administration, la constitution de nombreux comités de pilotage et un nombre élevé de réunions. Le taux de réalisation des objectifs atteignait au bout d'un an 40 %. Comme le précise le rapport d'activité, « *l'intérêt essentiel de ce pourcentage est de montrer que l'Union Retraite s'est très rapidement mise au travail et que les régimes qui la composent ont activement participé à ces travaux* ». D'après les informations obtenues par vos rapporteurs, ce taux serait à la fin de l'année 2016 de 67 %.

À l'instar de son prédécesseur le GIP *Info retraite*, le GIP *Union retraite* affiche donc un résultat satisfaisant dans la mise en œuvre de sa feuille de route. Il s'appuie pour ce faire sur des instances solides bien que chronophages pour les régimes.

B. LES INSTANCES DU GIP : UNE ORGANISATION OUVERTE MAIS CONSOMMATRICE DE RESSOURCES HUMAINES

1. Une gouvernance sophistiquée

a) L'assemblée générale des membres du GIP et la répartition des droits de vote

L'assemblée générale est composée de l'ensemble des membres du groupement. Depuis que la loi du 20 janvier 2014 a fait de la Caisse des dépôts et consignations un membre à part entière du GIP, ce dernier compte **trente-six membres**².

À ce jour, seuls sept régimes de retraite ne sont toujours pas membres du GIP. Leur nature juridique particulière interroge en effet le fondement de leur inclusion dans le champ des régimes soumis à l'obligation de participer à l'interrégimes de retraite. Il s'agit :

- du régime d'allocation viagère des débitants de tabac ;
- du régime temporaire de retraite des enseignants du privé ;
- des régimes des membres de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique, social et environnemental ;
- des régimes des personnels fonctionnaires de l'Assemblée nationale et du Sénat.

¹ Disponible en ligne sur le site du GIP *Union retraite*.

² Voir annexe 3 -Liste des membres du GIP *Union retraite*.

Comme le notait le rapport de préfiguration du GIP Union retraite¹, « la mise en œuvre effective de l'égalité des Français face à la retraite, et les enjeux majeurs qui sont attachés aux projets militent fortement pour que ces régimes – du moins ceux qui correspondent à une activité professionnelle ne relevant pas d'un mandat – rejoignent dès sa création le GIP. On relèvera toutefois que la taille ou la situation particulière de ces régimes ne confère qu'un intérêt limité à cette proposition ».

Vos rapporteurs partagent cette analyse et considèrent qu'il serait nécessaire d'étudier l'opportunité d'une adhésion de ces régimes au GIP, ce qui permettrait à leurs ressortissants de bénéficier pleinement du droit à l'information retraite.

Recommandation n°1 : inciter l'ensemble des régimes de retraite auquel l'affiliation est obligatoire à prendre part à l'activité de l'interrégimes en matière de retraite.

Les membres disposent d'un droit de vote pondéré en fonction du montant de leur contribution financière au groupement. Cette dernière est elle-même calculée en fonction du nombre des assurés actifs qui relèvent du régime, affecté d'un coefficient de pondération lorsque les assurés actifs relèvent de plusieurs régimes obligatoires.

Depuis 2015, les droits de vote sont établis selon la répartition suivante (*voir ci-contre*).

L'assemblée générale se réunit au minimum tous les trois ans pour approuver le tableau répartissant les contributions entre les membres. D'après les informations obtenues par vos rapporteurs, cette instance ne se réunit effectivement qu'à un rythme triennal. Sa compétence est limitée à l'approbation de la convention constitutive et de ses éventuelles modifications, du retrait ou de l'admission d'un membre du GIP et à la prorogation ou à la dissolution anticipée du groupement.

Auditionné par vos rapporteurs, le président du GIP, Gérard Rivière a émis la proposition de tenir une réunion annuelle de l'assemblée générale. En effet, cette dernière est le seul lien direct entre l'ensemble des régimes et le GIP. Les plus petits régimes sont représentés dans toutes les autres instances, et en particulier au sein du conseil d'administration, soit par la Caisse des dépôts et consignations, le club des régimes spéciaux ou le collège des professions libérales. Les auditions avec les régimes les plus modestes ont montré qu'ils pouvaient ressentir un déficit d'information sur certains dossiers, comme cela a été dit pour le RGPU.

¹ *Op cit.*

Régime	%
CNAVTS	30,365%
CCMSA	4,548%
ARRCO	29,362%
AGIRC	4,817%
RSI	7,337%
Service des Retraites de l'Etat	7,215%
Gestion CDC (CNRACL, IRCANTEC, ...)	11,734%
Régimes Spéciaux	
CNIEG	0,512%
CPRSNCF	0,536%
CANSSM	0,011%
ENIM	0,109%
Banque de France	0,042%
CRP RATP	0,147%
CROPERA	0,006%
Comédie française	0,001%
CRPCEN	0,165%
Port autonome de Strasbourg	0,001%
CRPN	0,105%
CAVIMAC	0,056%
Régimes des professions libérales	2,932%
Total général	100%

Source : GIP Union retraite

Si l'assemblée générale en était d'accord, il pourrait être envisagé de la réunir une fois par an de façon à pouvoir assurer, au plus haut niveau de leur représentation, une information sur l'état d'avancement des projets de l'ensemble des régimes.

Recommandation n°2 : soumettre à délibération, lors de la prochaine assemblée générale, la possibilité de tenir une réunion annuelle de cette instance pour améliorer, autant que de besoin, l'information de l'ensemble des régimes sur l'état d'avancement des projets.

L'ensemble des personnes auditionnées a salué l'ambiance courtoise et constructive au sein de l'assemblée générale comme de l'ensemble des instances du GIP, ce qui constitue un marqueur essentiel du groupement.

b) Le conseil d'administration : une instance restreinte de décisions

Le conseil d'administration est l'organe délibératif ordinaire. Sa composition est plus restreinte que celle de l'assemblée générale puisqu'elle est limitée à quatorze membres, généralement les présidents des conseils d'administration des régimes et le cas échéant leur directeur, représentant onze organismes :

- trois représentants de la Cnav ;

- deux représentants de l'Arrco ;

- un représentant pour chacun des sept organismes suivants : la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), l'Agirc, le RSI, le service des retraites de l'État, la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) qui représente également le régime additionnel de la fonction publique, l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités (Ircantec) et la Caisse des dépôts et consignations représentant le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

- un représentant des membres du collège des régimes spéciaux : en l'espèce il s'agit du représentant de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CRPSNCF) ;

- un représentant des membres du collège des professions libérales : la caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CnavPL) assure cette représentation.

Le conseil d'administration se réunit en moyenne quatre fois par an et délibère sur un champ de compétence beaucoup plus large que celui de l'assemblée générale. Il doit approuver le COP, le programme annuel d'activité, le budget ainsi que l'arrêté des comptes et le rapport annuel du GIP. Il est chargé de la préparation des délibérations de l'assemblée générale et de la nomination de la direction du groupement.

Son approbation est également requise pour la signature des conventions de projet qui lient le GIP avec les régimes désignés opérateurs de développement et de qualification. Le GIP ayant des moyens limités en interne pour mettre en œuvre les projets décidés par la communauté des régimes, son conseil d'administration est donc chargé, après avoir étudié leurs candidatures, de désigner pour chaque projet deux régimes : l'un chargé du développement du projet et l'autre de sa qualification. Cette étape permet de tester le développement et de contrôler le bon respect du cahier des charges par le premier régime.

Seuls quelques « grands régimes » peuvent assumer la charge de développement et/ou de qualification pour le compte de l'interrégimes : la Cnav, l'Agirc-Arrco et la Caisse des dépôts et consignations. La MSA et le service des retraites de l'État contribuent parfois sur certains projets.

Cette capacité à contribuer directement aux projets permet aux « grands régimes » de « fixer la cadence » à l'interrégime¹, ce qui justifie l'impression des plus petits régimes d'être en simple position d'observation.

La question a été par ailleurs soulevée, lors des auditions, de l'absence de la dimension paritaire dans la composition du conseil d'administration du GIP à la différence des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale. Les partenaires sociaux ne siègent en effet pas directement au sein du conseil et ne peuvent donc délibérer sur le projet du COP alors même que les COG dans chacun des régimes font l'objet d'une délibération de leur conseil d'administration et donc des partenaires sociaux qui en sont directement membres. Il doit toutefois être rappelé que la majorité des membres du conseil d'administration du GIP sont des élus des caisses et donc issus également des organisations syndicales et patronales.

S'il paraît utile, aux yeux de vos rapporteurs, de mieux associer les conseils d'administration de tous les régimes aux priorités définies dans le COP du GIP dans le cadre d'une meilleure coordination entre le COP et les COG des régimes, ils ne considèrent pas nécessaire de faire évoluer la composition du conseil d'administration du groupement. Ce dernier fonctionne bien et a su démontrer sa capacité à dégager les consensus nécessaires.

La démocratie sociale n'est d'ailleurs pas totalement absente du GIP puisque les partenaires sociaux sont les principaux acteurs du comité des usagers.

c) Le comité des usagers : la voix des partenaires sociaux

Le comité des usagers est un organe consultatif institué auprès du GIP. Il est composé de quatorze membres désignés pour une durée de trois ans.

Douze de ces membres sont désignés par les partenaires sociaux :

- cinq parmi les organisations syndicales de salariés représentatives : CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC ;

- trois parmi les organisations patronales représentatives au niveau national : Medef, CPME et U2P ;

- trois parmi des organisations patronales sectorielles concernées par l'existence d'un régime de retraite socioprofessionnel : la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), l'union nationale des professions libérales (UNAPL), l'union nationale des commerçants indépendants (UNCI) ;

- un représentant du Comité national des retraités et des personnes âgées (CNRPA).

¹ Selon le mot de Jean-Luc Izard, lors de son audition par vos rapporteurs.

De plus, deux personnes qualifiées dans le domaine des retraites sont désignées par les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget. Il s'agit actuellement de :

- Jean-Jacques Marette, ancien directeur général de l'Agirc-Arrco et « sponsor » du projet de répertoire de gestion des carrières unique (*cf infra*) ;
- Jean-Louis Donz, chef du bureau des relations avec les usagers, de l'offre de service et du réseau au sein du service des retraites de l'État.

Le comité des usagers est présidé par Jean-Marie Toulisse, représentant de la CFDT.

Se réunissant chaque trimestre en moyenne, le comité des usagers est, selon les mots de Gérard Rivière, « *le garant du respect des délais et de la qualité de service délivré à l'utilisateur* »¹. Ce comité émet des avis sur les actions du droit à l'information retraite en étant tenu informé des résultats des enquêtes de satisfaction réalisées auprès des assurés à l'issue des campagnes annuelles. En 2016, il a formulé une proposition en matière de simplification et de mutualisation visant à ce que la demande unique de retraite en ligne soit étendue aux pensions de réversion. Il transmet chaque année un rapport d'activité au conseil d'administration reprenant ses propositions.

d) Le comité de coordination stratégique et la comitologie des groupes de travail : les instances de discussion technique

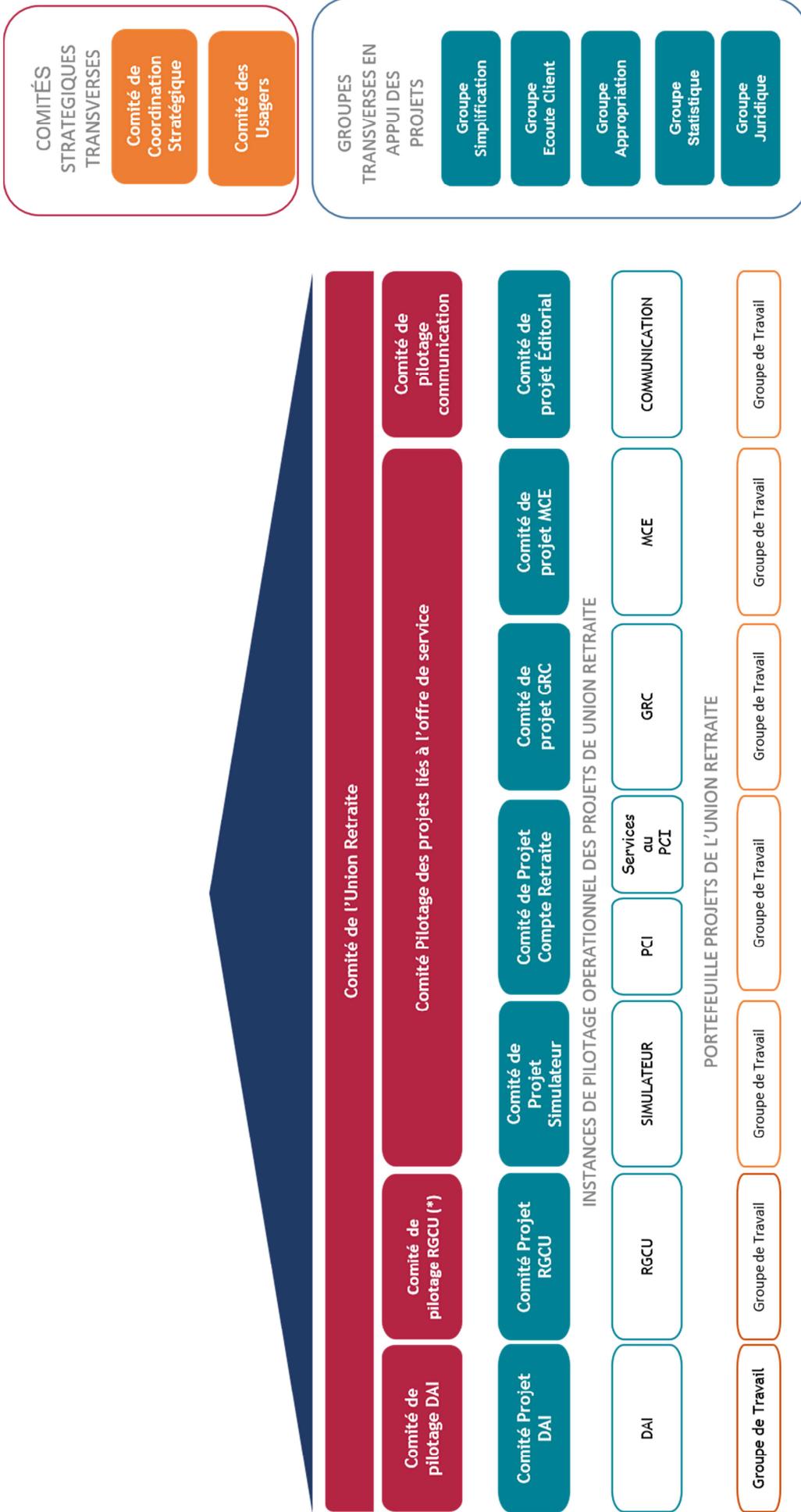
Le comité de coordination stratégique est une instance regroupant les directeurs des onze organismes présents au conseil d'administration ainsi que des représentants de la direction de la sécurité sociale, de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ainsi que du Conseil d'orientation des retraites.

Il doit permettre aux gestionnaires des régimes « *d'apprécier les conséquences [des projets de l'interrégimes] sur l'ensemble des segments de l'activité des régimes* »². Informé de l'état d'avancement de l'exécution du COP, il formule le cas échéant des propositions au conseil d'administration pour qu'il prenne des décisions de nature à faciliter la réalisation de ces projets.

Les projets sont discutés au sein des instances techniques du GIP organisées au sein d'une « comitologie » complexe (voir le schéma ci-contre).

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

² Article 23 de la convention constitutive du GIP.



* Le RGCU est piloté par la DSS au travers du comité Stratégique DSS

Trois niveaux de décisions sont institués selon une méthode classique pour des projets informatique. Elle associe :

- *les comités de pilotage*, qui ont pour mission d'assurer un suivi transverse des projets. Trois comités ont été créés : le comité de pilotage « droit à l'information », le comité de pilotage des projets liés à l'offre de service et le comité de pilotage communication. Ces comités contrôlent d'une part que les projets du GIP en cours de développement respectent bien les délais, les coûts et le périmètre prévus dans le cahier des charges et d'autre part, que la qualité des livrables est satisfaisante ;

- *les comités de projet* qui valident les choix opérationnels des projets et analysent leurs risques. Cinq comités de projet sont actuellement constitués au sujet du droit à l'information, du simulateur, du compte personnel retraite, de la mutualisation du contrôle d'existence et du projet éditorial ;

- enfin, des *groupes de travail* qui complètent le dispositif en se réunissant de manière ponctuelle sur certains aspects des projets. Il existe également des groupes de travail transverses en appui des projets chargés de promouvoir, dans la construction des projets, les enjeux communs que sont la simplification, l'écoute des usagers et l'appropriation des outils par les régimes.

Si les régimes mettent volontiers en avant la dimension chronophage de cette organisation (voir *infra*), ils sont unanimes à considérer qu'elle permet une gouvernance transparente des projets.

Cette organisation a d'ailleurs déjà fait l'objet d'une simplification à la suite d'un audit réalisé à la fin de l'année 2015. Il a ainsi permis de réduire de 30 % le nombre de comités et de groupes de travail.

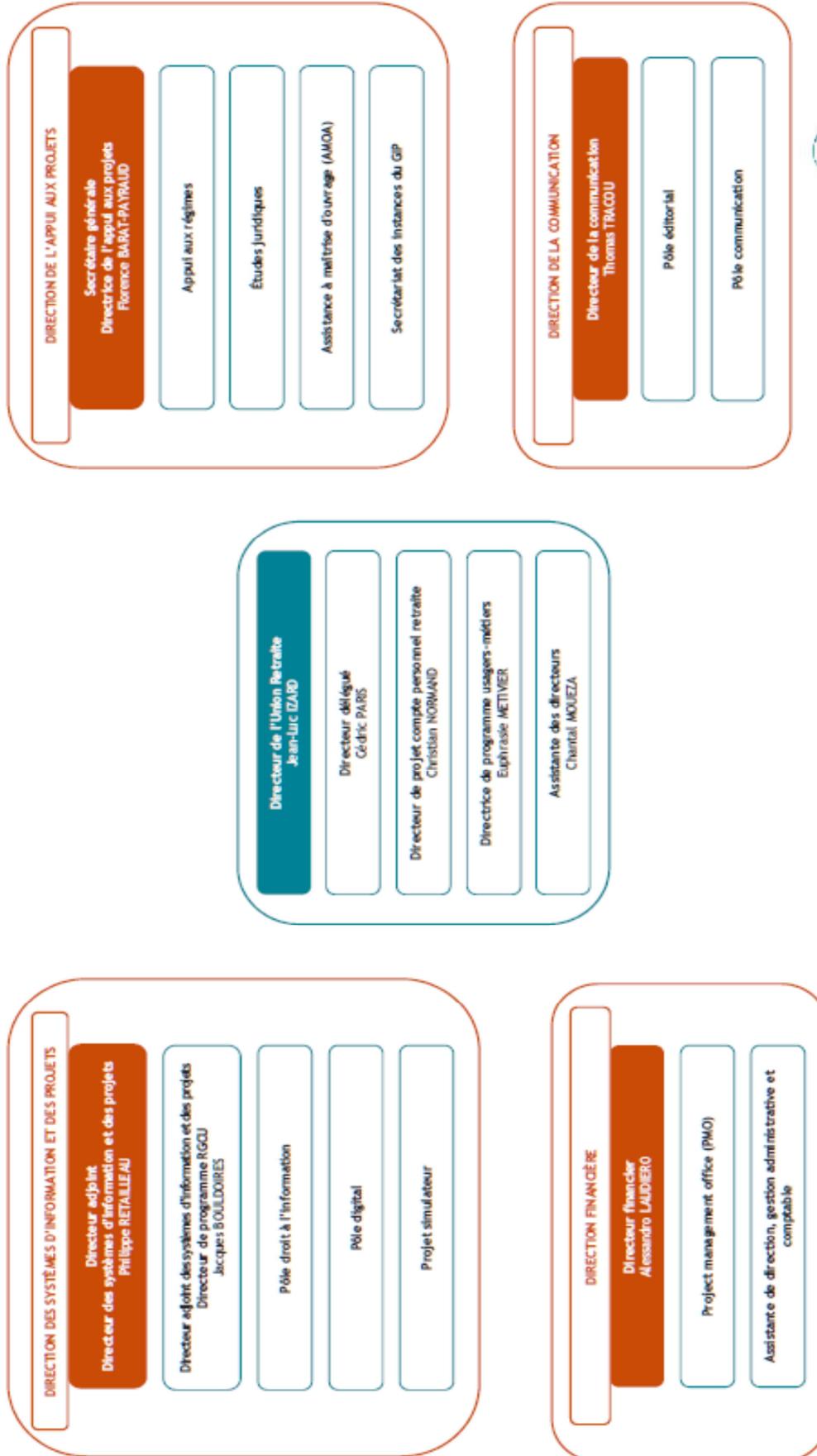
e) Les services du GIP : une équipe restreinte et réactive

Alors que l'équipe du GIP *Info retraite* n'avait compté qu'au maximum 13 salariés, le GIP *Union retraite* s'appuie sur une équipe permanente de 32 personnes dont son directeur.

Comme le notait le rapport de préfiguration du GIP¹, « *compte tenu des enjeux, il est indispensable de doter le GIP des moyens humains lui permettant d'assurer sa mission de conception, de pilotage et de communication. Pour autant, la nouvelle structure doit rester une structure légère, apte à se mobiliser rapidement sur tout nouveau chantier et en capacité de faire preuve d'une réactivité élevée* ».

Le COP 2015-2018 a donc prévu un plafond d'emploi fixé à 32 membres. Il est d'ailleurs comparable au dimensionnement observé dans d'autres structures de ce type. Auditionné par vos rapporteurs, le GIP *Modernisation des données sociales*, chargé du déploiement de la déclaration sociale nominative, a indiqué employer 56 salariés.

¹ *Op. cit.*



Le personnel du GIP *Union retraite* est très majoritairement composé de salariés (24) mis à disposition par les régimes membres. Les régimes concernés déduisent de leur contribution annuelle la charge financière correspondante. Les offres de postes du GIP sont publiées par les régimes qui informent ce dernier des éventuelles candidatures. Ces mises à disposition sont jugées positives car elles permettent au GIP d'une part, de bénéficier d'une expérience des régimes et d'autre part, de diffuser la culture de l'interrégimes dans les régimes au retour de leurs salariés. Les « grands » régimes ne sont pas les seuls à mettre à disposition des personnels. La CnavPL a par exemple mis à disposition du GIP un directeur de projet pendant 18 mois.

En plus des mises à dispositions, le COP a fixé la possibilité de recruter directement huit salariés au maximum. En effet, les besoins du GIP peuvent ne pas forcément être couverts par les ressources des régimes. Des difficultés de recrutement ont d'ailleurs été observées en particulier dans le domaine de la conduite de projet impliquant des compétences à la fois sur le métier de la retraite mais également en termes de gestion de projet informatique.

Vos rapporteurs ont pu apprécier au cours de leurs travaux la réactivité et le grand professionnalisme de l'équipe du GIP¹. Depuis 2015, ces salariés sont soumis à la convention professionnelle de l'Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Sans surprise, l'organigramme (voir ci-contre) est orienté selon les grandes fonctions supports (direction des systèmes d'information, direction financière, direction de l'appui aux projets et direction de la communication).

2. Une organisation jugée chronophage pour les régimes

La gouvernance des projets s'appuie donc sur une structure complexe. De l'aveu même du directeur du GIP, « *le nombre de projet a conduit à une démultiplication des réunions de travail qui est très hautement consommatrice de ressources tant pour l'Union que pour les régimes. En dehors du coût d'une telle organisation, à laquelle les nouvelles technologies n'apportent que partiellement des solutions (...), cette situation pose la question de son efficacité mais aussi de celle de sa pertinence pour les organismes qui ont les tailles les plus modestes et qui ne peuvent, en pratique, participer à l'ensemble des rencontres* »². Cette organisation pose en effet deux problèmes distincts : celui d'une incapacité des plus petits régimes à y prendre part mais aussi celui des régimes les plus importants à coordonner leur position au sein des différentes instances.

¹ Quatre membres de votre commission (MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Gérard Roche, Yves Daudigny et Jean Dessessard) avaient d'ailleurs déjà pu le constater lors de leur visite dans les locaux du GIP, situé dans le quartier de Bercy à Paris, en janvier 2016.

² Regards – Protection sociale, op. cit

Auditionnée par vos rapporteurs, la directrice de la Caisse de retraite de l'Opéra de Paris¹, Mireille Ledoux, a expliqué être à la tête d'une équipe de cinq personnes, rendant effectivement impossible la participation directe de ce régime aux réunions des groupes de travail. Elle a néanmoins indiqué avoir procédé au recrutement à mi-temps d'un informaticien qui a notamment pour mission de suivre les travaux du GIP. Lors de leur audition, les représentants de la CnavPL ont indiqué qu'il leur était difficile de participer à toutes les réunions mais que pour autant le partage d'information se passait bien et que la gouvernance de l'*Union retraite* était transparente.

Les « grands » régimes ont tenu un discours plus sévère à l'encontre de l'organisation du GIP. Les représentants de la Cnav ont ainsi expliqué que huit directions sont en pratique directement concernées par l'activité du GIP, ce qui avait nécessité la mise en place d'une « *comitologie miroir* »² interne à la caisse pour veiller au bon déroulement des projets et garantir la cohérence de l'ensemble de ses prises de décisions. La MSA a indiqué qu'une instance interne de coordination avait été créée pour « *veiller à la communication des acteurs présents dans les différentes instances ou groupe et porter un message partagé et cohérent* »³.

De même, le directeur du service des retraites de l'État, Alain Piau, a évoqué la « *charge importante* » que représente la participation de ce régime à toutes les instances du GIP, qui peut mobiliser une vingtaine de personnes⁴. « *Le SRE relève depuis la mise en place du GIP la multiplication des instances décisionnelles et opérationnelles avec le risque avéré de superposition et de redondance que cela comporte* ». Le morcellement des projets et la multiplication des chantiers conduiraient à des chevauchements et à un manque de vision globale des régimes, renforcés par des « *difficultés de concertation opérationnelle entre les secteurs du GIP* ». Le régime déplore « *des arbitrages (qui) ne sont pas mûrs, avec plusieurs retours en arrière* » et regrette que le « *pilotage des projets se (fasse) essentiellement par les délais en lien avec les exigences du COP du GIP (...) et sans prendre toujours en compte les processus métiers (des régimes)* »⁵.

Vos rapporteurs sont conscients à la fois du poids que représente pour les régimes la participation aux instances du GIP mais également de la part de posture qu'il y a dans la sévérité de ce discours, liée aux tensions budgétaires actuellement observées au sein de l'interrégimes.

¹ Souvent qualifié du « *plus spécial des régimes spéciaux* ».

² Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

³ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

⁴ Et ce d'autant plus, qu'étant basés à Nantes, les agents du SRE doivent se déplacer à Paris pour assister aux réunions du GIP entraînant des frais supplémentaires.

⁵ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

La complexité de la mission du GIP, tenant à la nature des projets qu'il développe et à la nécessité de créer du consensus entre des régimes très différents, est réelle et la gouvernance des projets n'en est que le reflet. Néanmoins, il semble évident que l'interrégimes requiert un investissement important des régimes qui s'avère d'autant plus difficile à supporter qu'il est mal coordonné avec les priorités propres à chaque régime. Ce constat est unanimement partagé et fera l'objet de propositions de vos rapporteurs.

L'amélioration du fonctionnement de la comitologie a également fait l'objet de propositions très concrètes que vos rapporteurs reprennent à leur compte. Des efforts pourraient ainsi être accomplis dans le but de :

- dépasser la logique d'une comitologie « en silo », qui impose aux régimes une coordination en interne, pour faciliter la transversalité et la mise en cohérence des projets ;

- renforcer la transparence du pilotage en facilitant la concertation des régimes et le suivi des actions par la diffusion des documents et spécifications en amont et la prise en compte tracée des remarques émises ;

- renforcer la prise en compte des besoins des régimes et de leur capacité à faire, de leurs contraintes réglementaires et de leurs modalités de fonctionnement.

Cette critique d'une insuffisante connaissance des processus « métier » par le GIP a été récurrente lors des auditions. Vos rapporteurs considèrent qu'elle peut être légitime tant qu'elle ne constitue pas le masque d'une volonté de faire obstacle à la mutualisation et à la simplification de l'assurance vieillesse. Or, face aux nouveaux projets envisagés par l'interrégimes en la matière et qui pourraient avoir un impact direct sur le cœur de métier des régimes, il n'est pas certain que ces derniers soient parfaitement disposés à jouer le jeu (*voir infra*).

II. UNE PRATIQUE À SUCCÈS : LE DROIT À L'INFORMATION RETRAITE

A. DE LA PREMIÈRE CAMPAGNE DU DAI EN 2007 AU COMPTE PERSONNEL RETRAITE DE FÉVRIER 2017 : LE DÉPLOIEMENT D'UN PANEL D'OUTILS AU SERVICE DE L'ASSURÉ

1. Les outils « historiques » du droit à l'information retraite

a) *Les documents papier transmis aux assurés lors des campagnes d'information annuelles*

Depuis le 1^{er} janvier 2007, le GIP *Union retraite* organise chaque année la campagne du droit à l'information retraite qui consiste en l'envoi, à certaines générations d'assurés, de trois types de documents.

(1) L'information aux nouveaux assurés

Instituée par la loi du 20 novembre 2010, l'information aux nouveaux assurés est une fiche de deux pages¹ envoyée au domicile de tout nouvel assuré qui a validé ses deux premiers trimestres.

Ce document informe l'assuré de l'ouverture de son compte de retraite auprès d'un organisme et des grands principes qui régissent le système de retraite français (répartition, caractère collectif et obligatoire des retraites, solidarité). **Une confusion doit à ce titre être signalée puisqu'il est bien indiqué qu'un « compte personnel de retraite » a été ouvert alors qu'il ne s'agit pas du compte personnel en ligne de l'interrégimes.** Le document ne mentionne d'ailleurs pas l'existence de ce nouveau dispositif et se borne à renvoyer vers les sites internet des organismes de retraite. **Une évolution de cette communication devra être envisagée à mesure que le compte personnel retraite montera en charge et offrira plus de services aux cotisants.**

Si le document fait bien état, conformément à l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale, des conséquences sur la retraite d'événements susceptibles d'affecter la carrière de l'assuré, il ne fait pas mention de la possibilité de maintenir son niveau des cotisations sociales en cas d'emploi à temps partiel. Cette contradiction entre le contenu de l'INA et les termes du code de la sécurité sociale illustre bien à quel point le degré très élevé de précision d'une loi ne garantit en rien sa bonne application.

(2) Le relevé de situation individuelle

Transmis à tous les assurés âgés de 35, 40, 45 et 50 ans (*voir ci-contre*), le relevé de situation individuelle (Ris)² est un document recensant tous les droits acquis par une personne au sein d'un régime de retraite légalement obligatoire.

¹ Voir annexe 4 – Fiche d'information aux nouveaux assurés, version 2017.

² Voir annexe 5 – Un exemple d'estimation indicative globale qui contient un relevé individuel de situation.

Une première page du document présente une synthèse de ces droits pour l'ensemble des régimes de base et des régimes complémentaires. Les droits sont ensuite détaillés régime par régime avec mention de l'employeur, de la période et du salaire porté au compte afférents. Une information générale complète ce courrier.

Conformément aux dispositions réglementaires¹ encadrant la transmission de ce document, l'indication de la délivrance du relevé à titre de renseignement et l'absence d'engagement du ou des régimes concernés sont mentionnés sur le relevé.

Le Ris à une double fonction pour l'assuré : outre l'exercice de son droit à l'information, il doit lui permettre de vérifier tout au long de sa carrière la complétude de ses droits afin de pouvoir, le cas échéant, rectifier les informations détenues par ses régimes de retraite en amont de la liquidation de sa pension.

Pour les fonctionnaires, le Ris ne comporte pas le montant total du traitement² mais uniquement l'indice de calcul de la pension (indice atteint à la date de création du document), les périodes travaillées et la quotité correspondante ainsi que l'assiette des primes soumises à une cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP)³.

S'il n'est pas demandé par l'assuré, le Ris est établi au 1^{er} juillet de chaque année par le régime dont le bénéficiaire a relevé en dernier lieu. Pour les salariés du secteur privé, la Cnav et l'Agirc-Arrco se répartissent la charge de l'impression et de l'expédition des Ris selon des règles fixées par accord⁴.

Depuis 2011, chaque assuré peut également demander en ligne son relevé individuel de situation (Ris/e) via le site internet de l'un de ses organismes ou celui du GIP. Composé en temps réel, le Ris/e restitue sous une forme identique les informations contenues dans un Ris « papier » et peut être imprimé par l'assuré.

¹ Art. D. 161-2-1-5 et D. 161-2-1-6 du code de la sécurité sociale.

² Le traitement d'un fonctionnaire est composé d'un traitement indiciaire de base et de primes. L'assiette pour le prélèvement de la cotisation d'assurance vieillesse correspond au seul traitement de base auquel peut s'ajouter, si le fonctionnaire a décidé de s'affilier au régime additionnel de la fonction publique (RAFP), une partie des primes plafonnée à 20 % de leur montant.

³ Ces informations sont les seules nécessaires au calcul de la retraite du fonctionnaire et à ce titre présentes dans le système d'information du service des retraites de l'Etat. Ce qui ne sera pas sans poser problème en cas d'unification des règles de calcul de retraite car les données précises de traitement ne sont pas disponibles, l'administration ne les conservant pas...

⁴ Les régimes se répartissent les envois, déterminés par algorithme en fonction du mois de naissance de l'assuré.

Droit à l'information sur votre retraite

Année de naissance	Année d'envoi							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1951	65 ans							
1952		65 ans						
1953			65 ans					
1954				65 ans				
1955					65 ans			
1956	60 ans					65 ans		
1957		60 ans					65 ans	
1958			60 ans					65 ans
1959				60 ans				
1960					60 ans			
1961	55 ans					60 ans		
1962		55 ans					60 ans	
1963			55 ans					60 ans
1964				55 ans				
1965					55 ans			
1966	50 ans					55 ans		
1967		50 ans					55 ans	
1968			50 ans					55 ans
1969				50 ans				
1970					50 ans			
1971	45 ans					50 ans		
1972		45 ans					50 ans	
1973			45 ans					50 ans
1974				45 ans				
1975					45 ans			
1976	40 ans					45 ans		
1977		40 ans					45 ans	
1978			40 ans					45 ans
1979				40 ans				
1980					40 ans			
1981	35 ans					40 ans		
1982		35 ans					40 ans	
1983			35 ans					40 ans
1984				35 ans				



Quand recevrez-vous
votre relevé
ou votre estimation ?

Par exemple,
si vous êtes né en

1967

Vous recevez en 2017
un relevé de situation
individuelle qui
récapitule votre
carrière passée.

Puis vous recevez
en 2022 et tous
les 5 ans jusqu'à votre
départ en retraite une
estimation indicative
globale qui récapitule
votre carrière passée
et évalue votre future
retraite globale.

- Relevé de situation individuelle
- Estimation indicative globale

Pour plus de précisions :
contactez vos organismes de retraite ou consultez le site www.info-retraite.fr.

La publication du décret du 10 mai 2017¹ rend désormais possible l'envoi de ce document uniquement par voie électronique dès lors que l'assuré a communiqué à sa caisse une adresse électronique et qu'il n'a pas fait valoir son droit d'option d'un envoi postal. **Depuis la campagne du droit à l'information retraite de 2017, les assurés concernés reçoivent un courriel les informant que leur Ris a été mis à disposition sur leur compte personnel retraite.**

(3) L'estimation indicative globale

L'estimation indicative globale est envoyée à chaque assuré à partir de 55 ans puis tous les cinq ans jusqu'à son départ à la retraite. Ce courrier² est constitué du Ris de l'assuré, précédé d'un tableau récapitulant les estimations du montant de la future pension en fonction de différents âges de départ à la retraite.

Une information spécifique doit être faite³ au sujet de l'application du dispositif de surcote et de ses conséquences en matière financière pour l'assuré. **Cette précision incarne bien la volonté du législateur de faire de l'EIG un outil d'aide à la décision pour l'assuré l'informant des conséquences financières de la poursuite ou de l'arrêt de son activité.**

Comme l'indique le courrier accompagnant l'EIG, l'estimation est calculée en tenant compte :

- de la stabilité des revenus de l'assuré jusqu'au moment du départ à la retraite ;

- de tous les droits potentiels de l'assuré, y compris ceux liés au service national ou aux enfants s'ils ont été portés à la connaissance des régimes. Les informations relatives aux enfants constituent actuellement le principal manque pour le calcul précis de l'estimation car les assurés ne déclarent que rarement à leurs caisses de retraite l'existence d'enfants alors même que cette information est déterminante ;

- de la réglementation en vigueur ;

- des hypothèses d'évolution économique (évolution des salaires, du Smic, des prix, du plafond de la sécurité sociale...) retenues par la loi de financement de la sécurité sociale (pour le court terme) et le Conseil d'orientation des retraites (pour le long terme).

À l'instar du Ris, l'EIG est désormais transmise par voie électronique sauf choix contraire de l'assuré. Elle peut même depuis 2016 être demandée en ligne par l'assuré au même titre que son relevé individuel de situation. L'EIG en ligne (EIG/e) a les mêmes caractéristiques qu'une EIG classique et calcule en temps réel⁴ le montant des pensions de l'assuré.

¹ Décret n° 2017-1004 du 10 mai 2017 relatif aux modalités de mise en œuvre du droit des assurés à l'information sur leur retraite.

² Voir annexe 5 – Un exemple d'estimation indicative globale.

³ Art. D. 161-2-1-7 du code de la sécurité sociale.

⁴ Le temps moyen de calcul et de composition de l'EIG/e s'élève à 17 secondes.

b) *Le bilan des campagnes du droit à l'information retraite*

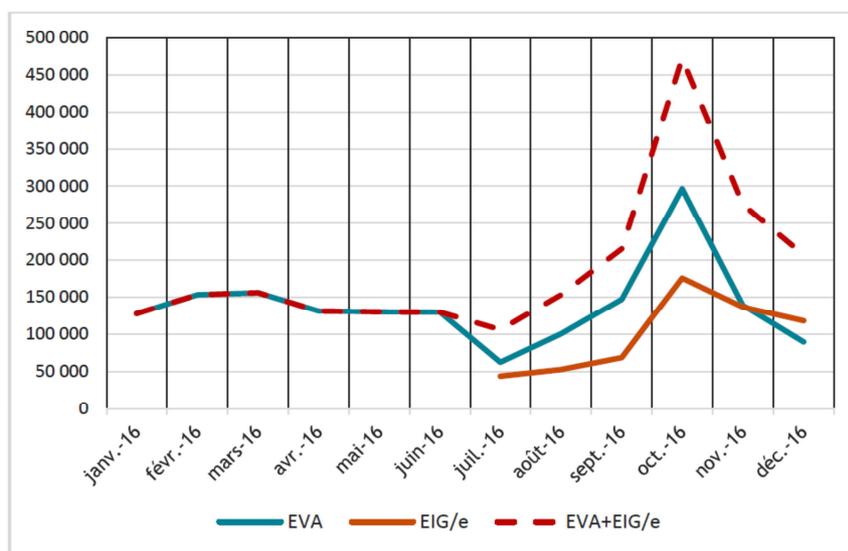
Chaque année, les assurés sont donc ciblés pour la transmission de ces trois documents en fonction de leur année de naissance. Le bilan de la campagne d'information retraite de 2016 illustre l'ampleur de l'opération menée chaque année :

- près de **880 000 informations aux nouveaux assurés envoyées** ;
- **6,2 millions d'assurés ciblés par la campagne du droit l'information retraite** : 2,3 millions de personnes pour les EIG et 3,9 millions pour les Ris. Les documents sont transmis en moyenne à plus de 90 % des personnes concernées.

Si le GIP est chargé de l'édition des documents de l'information retraite, la charge de l'impression et de l'expédition de ces derniers revient aux régimes de retraite eux même. **Le coût de cet envoi est estimé à environ 7 millions d'euros. Il s'ajoute au coût de développement des maintenances évolutives des outils du DAI qui s'élève à 2,5 millions d'euros par an sur toute la période de contractualisation du COP.**

La perspective de dématérialisation totale des campagnes d'information, entreprise par le décret du 10 mai 2017, est donc source d'une économie non négligeable pour les régimes.

Nombre de demandes de documents EVA et EIGe



Source : Rapport d'activité 2016 du GIP

Cette perspective est d'autant plus crédible que le GIP constate le succès grandissant des demandes de documents du droit à l'information en ligne. En 2016, le nombre de ces demandes a fortement progressé à la suite du lancement de l'EIG/e au mois de juillet. Au plus fort de l'année, il peut être fait jusqu'à **450 000 demandes d'évaluation de sa retraite par mois** (voir ci-contre).

c) L'entretien individuel retraite

Prévu par la réforme des retraites de 2010, l'entretien individuel retraite (EIR) s'adresse à toute personne à partir de 45 ans qui en fait la demande auprès d'un de ses régimes de retraite. Ces derniers doivent l'organiser dans les six mois suivants la demande¹.

Cet entretien a pour objet d'informer l'assuré sur les différents choix s'offrant à lui au cours de sa carrière et qui ont des incidences sur le montant de sa future retraite : possibilité de cotiser sur une assiette correspondant à une activité exercée à temps plein en cas d'emploi à temps partiel, rachat de périodes d'études supérieures ou de travail à l'étranger, dispositifs de décote ou de surcote, cumul emploi-retraite... L'EIR permet également à l'assuré de vérifier la complétude des droits à la retraite constitués et d'obtenir une réponse à toutes ses interrogations relatives à ces derniers.

En créant cet entretien, le législateur a souhaité permettre l'accès des assurés dès l'âge de 45 ans, à des estimations assez précises du montant futur de leur retraite, assises sur des données réelles de carrière.

Au cours de l'EIR, l'assuré se voit en effet communiquer une simulation de ce montant en prenant l'hypothèse d'une liquidation à plusieurs âges (âge minimal, âge d'annulation de la décote, autres hypothèses à la demande de l'assuré).

Jusqu'alors, ces estimations n'étaient possibles qu'à partir de 55 ans. Avant cet âge, l'assuré pouvait avoir accès à une estimation qui était calculée sur des données saisies par lui-même s'agissant de sa carrière passée et en choisissant le profil de sa carrière future. Avec l'EIR et le développement d'un nouvel outil de simulation (*voir ci-dessous*), l'assuré dispose d'une information assise sur des données réelles lui permettant de mieux appréhender la suite de sa carrière.

D'après les informations obtenues par vos rapporteurs, le nombre de ces entretiens varie fortement d'une année sur l'autre. La Cnav indique en assurer autour de 80 000 par an contre 70 000 menés par l'Agirc-Arrco.

Au-delà du cadre fixé par les textes pour l'organisation des EIR, les régimes organisent également des opérations de communication à destination de leurs assurés pour leur délivrer une information à la fois générale et personnelle sur les retraites.

La Cnav organise par exemple des demi-journées d'information directement au sein des entreprises ou des administrations au cours desquelles des agents peuvent également répondre aux questions précises des assurés sur leur situation personnelle.

¹ Aux termes de l'article D. 161-2-1-8-3 du code de la sécurité sociale encadrant le dispositif.

d) Simulation, estimation : évolution et insuffisances des outils de projections

Depuis la création du droit à l'information retraite, trois outils de simulation et d'évaluation ont été développés au fur et à mesure du renforcement du dispositif. Le vocabulaire du GIP distingue en effet les outils de simulation et les outils d'évaluation.

Les outils de simulation permettent d'estimer le montant futur d'une retraite pour tout assuré, quel que soit son âge en fonction de scénarii plus ou moins favorables pouvant intégrer par exemple un départ à l'étranger au cours de la carrière ou des périodes de chômage.

À l'inverse, l'évaluation de la retraite repose depuis la création de l'EIG sur des données réelles de carrière et sur l'hypothèse que la situation acquise de l'assuré à partir de 55 ans n'évoluerait plus beaucoup. Le degré de précision du montant indiqué est donc plus important.

Sans entrer dans le détail de la construction de ces outils de projections qui sont pourtant au centre des échanges de l'interrégimes, il semble possible de distinguer trois principaux outils développés en fonction des évolutions du droit à l'information retraite :

- le premier est appelé **M@rel**, pour Ma retraite en ligne. C'est un outil de simulation, créé dès l'origine du droit à l'information retraite et mis en ligne sur le site du GIP, pour permettre à tout assuré internaute de faire une simulation de son montant de retraite en saisissant les éléments de sa carrière passée et en choisissant le profil de sa carrière future. Si les règles de calcul des retraites qui y sont inscrites sont très précises, ce service reposait sur un fastidieux travail de saisie pour l'assuré qui le rendait peu facile d'utilisation ;

- le deuxième outil d'évaluation a été développé pour constituer les **EIG**. Cet outil de projection s'appuie sur les données réelles disponibles dans les régimes et prolonge la dernière situation d'activité de l'assuré, quelle qu'elle soit, pour obtenir l'estimation du montant de la retraite ;

- le troisième outil, créé lors du lancement des entretiens d'information retraite en 2010, est **Eva** pour évaluation. Il permet de combiner à la fois, l'utilisation des données réelles disponibles pour chaque assuré tout en permettant à ce dernier de simuler différents scénarii de poursuite de carrière. Trois scénarii¹ sont proposés à l'assuré lors de son entretien retraite : une carrière courte ou hachée où les périodes hors emploi sont plus nombreuses que les périodes en emploi, les salaires annuels associés baissent alors en moyenne de 1 % ; une carrière intermédiaire, où les périodes en emploi sont deux fois plus nombreuses que les périodes hors emploi, la croissance des salaires est alors en moyenne nulle ; une carrière favorable associée à une croissance de ces salaires de 1 % pour les hommes et 1,5 % pour les femmes.

¹ Pour le détail des modalités de construction de ces scénarii fondées sur l'observation des parcours des générations passées, voir Les outils mis à disposition des assurés dans l'interrégimes, GIP Union retraite, réunion du Conseil d'orientation des retraites du 6 juillet 2016, document n° 4.

Ces trois outils ont été développés dans le cadre du GIP et mis à disposition des régimes pour la mise en œuvre du droit à l'information retraite. Depuis la loi de 2010, le souci de proposer à l'assuré un outil de simulation plus performant, sur le modèle d'Eva, s'est imposé au sein du GIP.

Reprenant le simulateur destiné aux salariés et développé par l'Agirc-Arrco, le GIP a donc mis au point un nouvel outil baptisé **M@rel 2** montant actuellement en charge progressivement. Cet outil, qui devrait s'appuyer sur le futur répertoire général des carrières unique, permet, sur la base des données de carrière connues, à la fois de saisir des éléments de carrière non connus des régimes (enfants, période à l'étranger) et de moduler le scénario de poursuite de carrière selon une plus grande variété de projections possibles.

Le GIP tente actuellement de mettre en cohérence ces différents outils. En effet, au-delà du fait qu'ils répondent à des finalités différentes, ils donnent surtout pour une même carrière des résultats différents. Le constat étant partagé par tous les régimes, le conseil d'administration du GIP a demandé qu'une réflexion d'ensemble soit réalisée pour clarifier les cibles et les modalités des différents outils mais aussi pour offrir des grilles de lectures aux régimes dans le cas où ils seraient interrogés par leurs affiliés sur les résultats divergents.

*En résumé, deux catégories d'outils
pour répondre aux besoins des assurés tout au long de leur carrière*

Les outils destinés à préparer sa retraite : le simulateur Eva et les EIG. S'appuyant sur les données de carrière réelle, ils permettent le calcul le plus précis possible du montant de la retraite mais sont moins ouverts en termes de projections possibles, les scénarii étant en partie pré-définis ;

Les outils d'information ouverts aux assurés de tous les âges : il s'agit de M@rel et à terme du futur simulateur qui s'y substituera. Si le nouveau simulateur comportera bien les données réelles, il permettra à l'assuré d'imaginer son évolution de carrière et d'en mesurer les impacts sur le montant futur de sa retraite.

Ces deux familles d'outils sont désormais disponibles en ligne pour tout assuré, soit sur son compte personnel retraite, soit dans ces espaces en ligne sur les sites de ses régimes.

Ces outils de simulation ou d'évaluation ne couvrent toutefois pas l'intégralité des assurés des régimes membres du GIP. Comme l'a précisé le directeur du service des retraites à vos rapporteurs, « *ce sont environ 30 % des fonctionnaires de l'État qui ne peuvent pas aujourd'hui et ne pourront pas demain simuler leur pension de retraite sur M@rel 2* »¹.

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

En effet, les données collectées par les outils de simulation ne couvrent pas l'intégralité des informations nécessaires au calcul de la retraite d'un fonctionnaire de l'État. Si les cas simples (fonctionnaires sédentaires n'étant pas concerné par les majorations pour enfant par exemple) peuvent faire l'objet d'une estimation, les situations plus complexes (militaires, fonctionnaires des catégories actives, fonctionnaires bénéficiant de la bonification pour service hors d'Europe...) ne peuvent actuellement prétendre ni aux outils de simulation, ni à ceux d'évaluation de l'interrégimes et ne reçoivent donc que le Ris. Pour le SRE, intégrer ces fonctionnaires dans M@rel 2 nécessiterait des « adaptations importantes du moteur de calcul du simulateur interrégimes » et « une refonte des modalités de collecte auprès des régimes » qui ne semblent pas pouvoir faire l'objet du développement rapide d'une maintenance évolutive.

Dans ce contexte, et sans que cela ne soit véritablement compris ni du GIP, ni des autres régimes, ni même de la direction de la sécurité sociale, le SRE a décidé le développement d'un outil d'évaluation spécifique intégré au sein de l'espace numérique sécurisé de l'agent public (Ensap). Cet outil, « qui s'appuie sur un site internet déjà développé par ailleurs, des bases de données carrière existantes au SRE et le même moteur de calcul déjà utilisé par le SRE pour calculer les pensions », apparaît aux yeux de la direction générale des finances publiques comme une « solution beaucoup moins coûteuse pour réellement couvrir la population visée »¹.

Vos rapporteurs ne sauraient trancher le point de savoir si le développement d'un outil de simulation ad hoc relève d'une opportunité avérée ou non mais ils regrettent qu'une logique mono-régime de court terme ne permette pas d'envisager la consolidation de l'outil de simulation interrégimes.

2. Le DAI 2.0 : l'interrégimes s'adapte aux usages de tous ses assurés

a) Un processus de dématérialisation engagé depuis plusieurs années

Le GIP a très rapidement pris le virage numérique avec le lancement dès 2005 du site internet *info-retraites.fr*, destiné à mettre en ligne dans un premier temps des informations générales sur le fonctionnement du système des retraites. Le changement de nom du GIP en 2014 n'a pas conduit à modifier l'adresse de ce site de façon à capitaliser sur la marque « *Info retraite* ».

Le COP 2015-2018 a toutefois prévu de le remanier en profondeur à travers plusieurs projets². Il constitue en effet la vitrine du portail commun interrégimes prévu également par le COP et dont le compte personnel retraite en est désormais le cœur de système.

¹ Réponse écrite du SRE à l'une des questions de vos rapporteurs.

² Voir en particulier les fiches projets n° 3 (Retravailler le contenu du site *info-retraite* pour délivrer une information harmonisée, simplifiée, accessible et adaptée sur internet), 4 (créer des conseillers virtuels et des avatars) et 5 (créer un portail interrégimes).

La refonte du site internet vise d'une part, à délivrer une information harmonisée, simplifiée et accessible à l'utilisateur et d'autre part, à appuyer la démarche entreprise par le GIP d'instaurer une charte graphique et rédactionnelle commune à l'ensemble des régimes. **Le site internet présente aujourd'hui une ergonomie moderne et agréable, dépassant les standards ayant cours pour les sites des administrations publiques.** La page d'accueil illustre le souci qui a été celui des concepteurs de privilégier l'utilisateur, en quête d'information sur sa retraite, et non d'en faire la vitrine du GIP. Cette page se structure principalement en deux rubriques, « *Mes droits à la retraite* » et « *Ma retraite au quotidien* », tandis que les informations institutionnelles sur le GIP ou le système des retraites en France sont reléguées en bas de page.

Trois applications y sont désormais également accessibles. Le traducteur *Info retraite* tout d'abord, qui permet de simplifier les mots de la retraite. Bien qu'il ait reçu en 2016 le prix Innovation du concours « *Soyons clair* » de la modernisation de l'action publique¹, il peine toutefois à dépasser le stade du simple gadget. L'application « *Mes régimes* » permet en saisissant le NIR, le nom et la date de naissance de connaître instantanément l'intégralité des régimes auxquels un assuré est affilié. Enfin un simulateur de départ à la retraite anticipée permet, après avoir complété l'année de naissance et de la première activité, de savoir si un assuré est concerné par ce dispositif.

Le simulateur de retraite en ligne, qui était jusqu'à l'année dernière accessible directement sur ce site et sans connexion particulière à un espace sécurisé, ne l'est désormais plus sans avoir au préalable ouvert un compte personnel retraite.

Le rapport d'activité du GIP pour l'année 2016² fait état des derniers développements entrepris pour ce site internet, en particulier la vocalisation de l'ensemble du site pour favoriser l'accès aux personnes à visibilité réduite.

b) Le compte personnel retraite : aboutissement et nouvel horizon

Lancé en octobre 2016, le compte personnel retraite répond au projet défini dans le COP 2015-2018 de créer un portail commun interrégimes qui permet à chaque assuré de disposer d'un point d'entrée sur internet lui donnant accès à tous les services associés à la retraite et aux services offerts par ses régimes d'affiliation.

La loi du 20 janvier 2014 a en effet précisé dans l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale, base légale du droit à l'information retraite, que « *l'assuré bénéficie d'un service en ligne lui donnant accès à tout moment à son relevé actualisé, l'informant sur les régimes dont il relève et lui permettant de réaliser certaines démarches administratives et d'échanger avec les régimes concernés des documents dématérialisés* ».

¹ Décerné par le Conseil d'orientation de l'édition publique et de l'information administrative (COEPIA) et le Défenseur des droits.

² Rapport d'activité de l'Union retraite pour 2016, disponible sur le site du groupement.

Ce compte s'inscrit dans la démarche de dématérialisation des documents du droit à l'information retraite. L'assuré peut désormais obtenir depuis son compte personnel retraite ses relevés individuels de situation (Ris/e) et ses estimations indicatives globales (EIG/e) de même qu'avoir accès aux outils de simulation et d'évaluation déjà évoqués. Il offre une présentation très claire et très ergonomique de ces services¹.

Le contenu cible du compte personnel retraite prévoit d'y intégrer le service de demande unique de retraite en ligne, dont l'ouverture est prévue le 1^{er} janvier 2019 (*voir infra*).

Ce compte personnel constitue la « coquille » destinée à accueillir un bouquet de services en cours de constitution. Outre l'accès aux documents du DAI, il permet désormais à tous les retraités l'ayant ouvert de consulter les dates prévisionnelles de versement de leurs échéances de retraite pour l'ensemble des régimes. De même, depuis janvier 2017, un « pack paiement » a été installé devant permettre à terme la délivrance d'attestations fiscales, de paiement de retraite ou la mise à disposition d'un historique des paiements (*voir infra*).

Le schéma ci-contre présente l'intégralité du contenu du compte personnel en fonction de la livraison des différents lots et ce jusqu'à celle de la demande unique en ligne au 1^{er} janvier 2019.

Ce compte personnel retraite relève donc bien à la fois de l'aboutissement et du nouvel horizon pour l'interrégimes. Il constitue un aboutissement à l'œuvre entreprise depuis la création du droit à l'information retraite en rendant quérables à tout moment, pour un assuré, les informations les plus individualisées et précises sur les droits acquis et leur traduction en termes de montant de retraite. Mais c'est aussi un nouvel horizon tant ce compte va pouvoir s'enrichir de services dans les prochaines années et devenir, le cas échéant, un compte unique de retraite.

¹ Voir annexe 6 - Visuels du compte personnel retraite et des pages de présentation des résultats du simulateur retraite.

	Lot 1 Sept. 2016	Lot 2 Janv. 2017	Lot 3 Sept. 2017	Lot 4 Janv. 2018	Lot 5 Sept. 2018	Lot 6 Janv. 2019
Services métier	RISe	Pack paiement CDC	Service d'information retenue à la source (fin 2017)	Mutualisation du contrôle d'existence AGIRC-ARRCO	Sous réserve : Demande unique de réversion en ligne - de retraité	Demande unique de retraite en ligne (droit propre) CNAV
	EVA v0	Construction du processus de demande de rectification de carrière (ouvert aux assurés de 55 ans et plus dans un 1 ^{er} temps ; suivi des demandes ; définition d'un calendrier d'ouverture progressive) CDC	Construction du processus de demande de rectification de carrière : présentation chronologique de la carrière en ligne et moteur de détection d'anomalies (à partir des moteurs déjà existant dans le cadre du DAI) AGIRC-ARRCO	Construction du processus de demande de rectification de carrière : détermination des pièces à fournir CNAV	Construction du processus de demande de rectification de carrière : majorations de durées d'assurance enfants + période à l'étranger (en fonction du calendrier RGCU) CNAV	
	EIGe Simulateur inter-régimes					
Services support		Accès gestionnaire retraite au PCI et aux services AGIRC-ARRCO	Outil générique d'administration des services CDC	Gestion documentaire : téléversement, téléchargement, consultation, partage, archivage... CDC		
				Suivi des demandes : non comme prérequis technique mais comme un élément très important du service client CNAV		

Source : GIP Union retraite

En réponse à vos rapporteurs, les représentants du GIP ont expliqué les raisons de la décision du conseil d'administration du groupement d'écartier l'appellation « compte unique de retraite ». Elles renvoient à la fois à la « symbolique attachée à l'adjectif unique dans le monde de la retraite » mais également « à l'information erronée que cet adjectif véhiculerait dans la mesure où il n'est aucunement envisagé que le compte interrégimes se substitue aux comptes existants aujourd'hui sur les portails des régimes »¹.

L'horizon d'un compte unique est donc encore aussi lointain qu'incertain. Loin d'abandonner progressivement les comptes assurés déjà développés, les régimes reprennent en effet sur leurs portails respectifs les différents services et produits développés par l'interrégimes au risque d'un doublon préjudiciable pour l'assuré (voir infra).

Au 30 juin 2017, neuf mois après son lancement, 1,3 million de personnes avaient ouvert leur compte personnel retraite en passant par le service de connexion sécurisée *France connect*.

L'enjeu de plus court terme pour le GIP consiste à poursuivre les travaux menés dans le cadre des ateliers d'urbanisation et d'architecture du compte personnel de retraite. Initiés à la demande de la Cnav en janvier 2017, ces ateliers doivent permettre de renforcer la cohérence de l'action interrégimes en lien avec la stratégie des régimes.

¹ Réponse à l'une des questions écrites de vos rapporteurs.

B. UN SUCCÈS UNANIMEMENT SALUÉ MAIS DONT LES EFFETS DOIVENT DÉSORMAIS SE CONFIRMER

1. Les enquêtes de satisfaction donnent des résultats dithyrambiques mais doivent désormais s'affiner

Au cours de leurs auditions, vos rapporteurs ont constaté l'unanimité de l'ensemble des acteurs du monde de la retraite à saluer le succès du droit à l'information retraite.

Chaque année, le GIP commande auprès d'un cabinet spécialisé **deux études d'opinion** sur la perception des documents reçus lors de la campagne d'envoi du droit à l'information retraite et sur les attentes des usagers ayant pris contact avec un régime de retraite après la réception de leur document. Ces deux enquêtes présentent des résultats très positifs.

Pour la campagne 2016, le document envoyé (Ris ou EIG) a été lu par huit assurés sur dix. Le document, très majoritairement conservé, est apprécié des assurés qui le considèrent bien organisé, clair et délivrant des informations utiles. La complétude du document est jugée satisfaisante par neuf assurés sur dix. Les trois quarts des assurés semblent attachés au format papier, ce qui tient sans doute pour l'instant au manque de notoriété des outils disponibles en ligne.

Sur le fond, les assurés interrogés déclarent de plus en plus vérifier ligne par ligne les informations contenues dans le document et souhaiter des informations supplémentaires relatives aux règles de calcul du montant de retraite, aux conditions de départ ou au système de retraite qui demeure une source d'incompréhension. En revanche, la part des assurés déclarant ne pas savoir si le montant affiché sur l'EIG correspond à ce qu'ils attendaient augmente. Dans l'ensemble, les documents du DAI donnent envie aux assurés de préparer leur retraite ou de contacter un organisme.

S'agissant des assurés contactant lesdits organismes de retraite, l'échange établi permet de signaler un manque ou une erreur dans la restitution du parcours (six cas d'appel sur dix). Les assurés jugent que le document du DAI leur permet clairement de savoir qui contacter et apprécient la facilité à joindre le bon interlocuteur (huit assurés sur dix). Si le contact établi est jugé de qualité dans une majorité écrasante (90%), les assurés font état de délais de rappels qui augmentent (en moyenne plus de trois semaines) de même que pour les délais de réception du document corrigé (en moyenne deux mois).

Si ces résultats démontrent combien le droit à l'information retraite demeure apprécié et utile aux yeux des assurés, ces enquêtes sont regardées avec une certaine distance par les membres du GIP.

Lors de son audition, Gérard Rivière a par exemple évoqué la nécessité d'aller plus loin dans l'analyse afin de définir une approche client plus spécifique, différenciée en fonction des âges mais aussi des statuts. Il n'est pas possible de savoir aujourd'hui si des différences existent dans la perception des documents transmis lors des campagnes selon les catégories socio-professionnelles par exemple.

Cette préoccupation a été partagée également par le président du Comité des usagers, Jean-Marie Toulisse, qui a souhaité que les enquêtes de satisfaction de l'interrégimes puissent être croisées avec celles menées par les régimes dans le but d'approfondir davantage la connaissance de l'utilisateur.

Recommandation n° 3 : enrichir les enquêtes de satisfaction sur le droit à l'information retraite dans une approche plus qualitative.

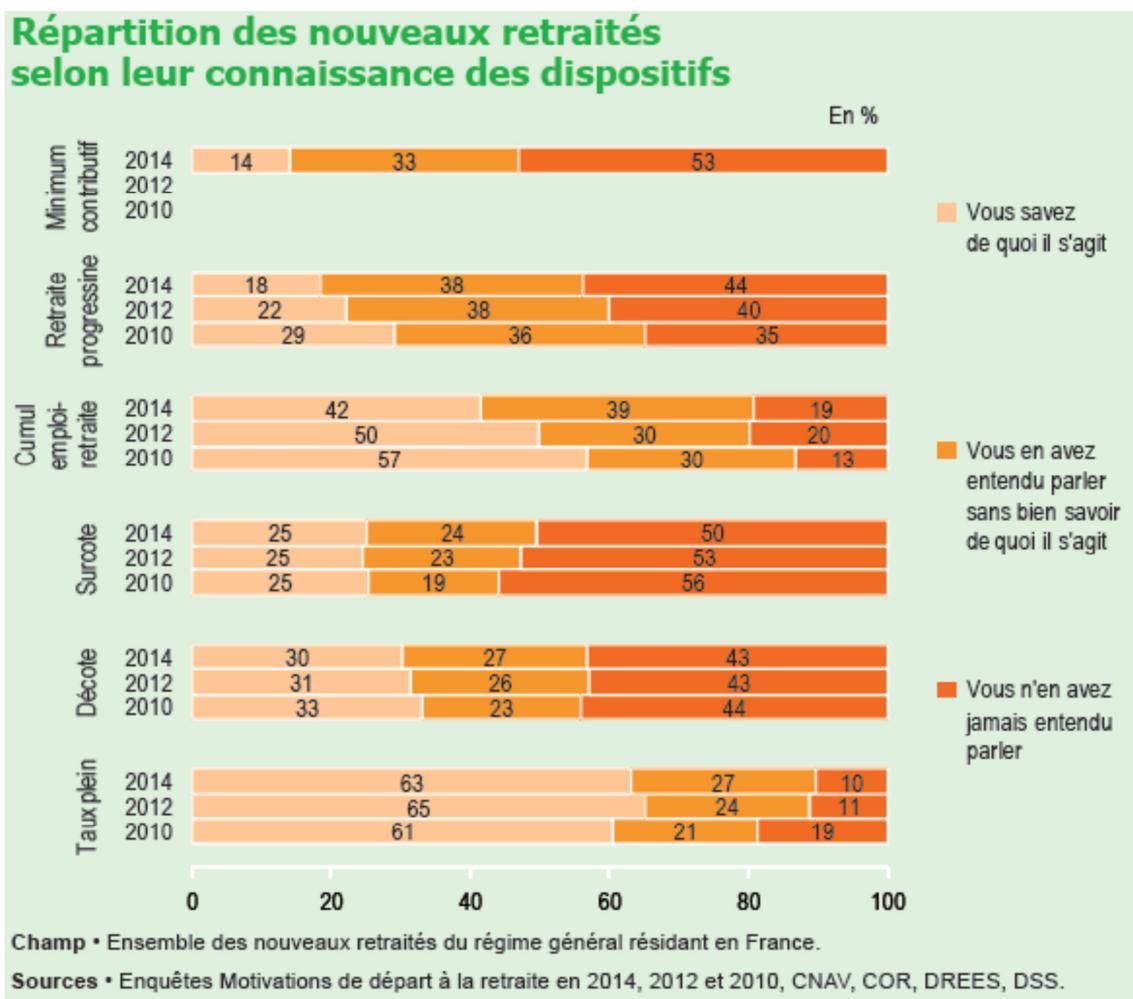
2. Un effet sur le comportement des assurés qui n'est pas encore démontré

Le comportement des salariés partant à la retraite a-t-il changé depuis la mise en œuvre du droit à l'information retraite en 2007, en raison d'une meilleure connaissance du système de retraite ? Les outils du DAI sont en effet conçus comme des aides à la décision devant éclairer le choix de cesser ou de poursuivre son activité.

Depuis 2010, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite publiée tous les deux ans par l'Insee¹ ne montre pas d'évolution significative sur le comportement des nouveaux retraités interrogés (voir graphiques ci-contre). Ces derniers déclarent dans une très large majorité (80 %) avoir été bien informés au moment de leur départ, une proportion élevée qui demeure stable sur les trois enquêtes.

Les règles spécifiques de la retraite sont en revanche mal connues à l'exception de la notion de taux plein qui est définie correctement par deux assurés sur trois. En 2014, une majorité de retraités (53 %) n'a jamais entendu parler du minimum contributif alors qu'ils sont 40 % à en bénéficier pendant leur retraite. Le niveau de connaissance des dispositifs de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite régresse même entre 2010 et 2014.

¹ Troisième édition portant sur les comportements des salariés partis à la retraite en 2014, Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ, *Études et résultats* n° 902, Insee/Drees/Cnav/DSS, janvier 2015. Deux autres enquêtes avaient été publiées en 2011 pour les nouveaux retraités de 2010 et en 2013 pour ceux de 2012.



Source : Enquête Insee

S'agissant de la surcote et de la décote qui concernent respectivement 13 % et 7 % des nouveaux retraités, ces règles affectant directement le niveau de pension ne sont toujours bien connues que par 25 % et 30 % des assurés.

La part de personnes déclarant ne pas savoir qu'elle serait touchée par la surcote ou la décote demeure relativement stable (autour de 15% pour la décote mais désormais moins de 10 % pour la surcote).

Attitude des retraités partis avec une décote				En %
Une seule réponse possible	2010	2012	2014	
Vous ne saviez pas que vous auriez une décote	12	10	8	
Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ	25	30	30	
La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante	45	41	42	
Autres raisons	18	18	20	

Champ • Nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé une pension du régime général avec une décote.
Sources • Enquêtes Motivations de départ à la retraite en 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Attitude des retraités partis avec une surcote				En %
Une seule réponse possible	2010	2012	2014	
Vous ne saviez pas que vous auriez une surcote	12	16	14	
Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote	17	24	27	
Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons	61	45	38	
Autres raisons	10	15	21	

Champ • Nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé une pension du régime général avec une surcote.
Sources • Enquêtes Motivations de départ à la retraite en 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Source : Enquête Insee

Plus généralement, la question de la confiance des Français dans leur système de retraite ne semble pas plus avoir été modifiée par le droit à l'information retraite. Dans la dernière vague disponible du baromètre de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) pour l'année 2015¹, 88 % des Français se disent inquiets sur l'avenir du système de retraites dont 59 % très inquiets.

Vos rapporteurs ne prétendent bien évidemment pas que le droit à l'information peut seul restaurer la confiance de nos concitoyens dans leur système de retraite. Comme le notait le rapport de la commission Moreau pour l'avenir des retraites², ce « *sentiment de défiance (...) compréhensible mais excessif (...), s'explique par des déséquilibres financiers trop fréquents qui doivent être corrigés* ». **Néanmoins, force est de constater que le développement de l'information des assurés sur leurs droits à la retraite n'a pas encore réussi à rééquilibrer l'inclination des Français à considérer qu'ils « n'auront pas de retraite ».** Cet état d'esprit, certes exagéré, contribue pourtant à fragiliser le contrat intergénérationnel qui fonde notre système de retraite. C'était l'un des objectifs, sans doute le plus ambitieux, conféré au droit à l'information retraite et le bilan n'est pas encore, sur ce point, à la hauteur de l'espérance initiale.

¹ Baromètre d'opinion de la Drees sur la santé, la protection sociale et les inégalités, Principaux enseignements de l'enquête 2015, janvier 2016.

² Nos équilibres demain : équilibre financier et justice, commission pour l'avenir des retraites présidée par Yannick Moreau, juin 2013.

3. Un doublon avec la communication des régimes, à terme source de confusion pour l'assuré

Si les outils de communication auprès des assurés développés par le GIP constituent une source d'information supplémentaire, ils n'ont pas vocation à se substituer aux propres instruments de communication utilisés par les régimes de retraite. Comme l'ont confié lors de leur audition les représentants de l'Agirc-Arrco, le risque en matière d'information retraite réside plutôt dans le manque que dans le « trop plein » de communication. Si cette remarque vaut pour les supports de communication générale, elle semble plus contestable s'agissant du compte personnel retraite et des espaces personnels que les assurés sont invités à ouvrir sur les sites internet de chacun de leurs régimes.

Les espaces personnels des caisses utilisent en effet les outils développés dans l'interrégimes en matière d'information et de simulation. Ainsi, la rubrique « *Simulez votre retraite* » sur les sites du régime général¹ ou de l'Agirc-Arrco² renvoie à la page du simulateur M@rel présent sur le portail commun interrégimes avec comme affichage les logos du régime concerné et du GIP. L'espace personnel sur le site de l'Agirc-Arrco permet de télécharger directement son relevé individuel de situation ou son estimation indicative globale tandis que celui du régime général offre un récapitulatif « tous régimes » mais étonnement pour les seuls régimes de base.

Ces espaces personnels offrent également un bouquet de services mono-régime beaucoup plus développé pour l'assuré que ce que ce dernier peut trouver sur son compte personnel retraite. Ils lui permettent de dialoguer directement avec son régime pour accomplir des transactions. Il est ainsi possible de consulter les historiques de paiement, de communiquer un changement d'adresse ou de prendre rendez-vous avec un conseiller. Depuis le 1^{er} janvier 2017 sur le site du régime général, l'assuré peut procéder à la demande en ligne de sa retraite pour les trois régimes alignés en déposant son dossier et en joignant les pièces justificatives. Ce nouveau service s'appuie sur des informations de carrière déjà connues et le cas échéant, contrôlées et corrigées par l'assuré lui-même après la réception des documents du droit à l'information au cours des années précédant son départ à la retraite. Depuis le 1^{er} juillet 2017, ce service est désormais proposé aux assurés du régime des salariés agricole et du régime social des indépendants dans le cadre de la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (*voir infra*).

La nécessité pour l'assuré de maintenir actif ces espaces personnels n'est donc absolument pas remise en cause par l'ouverture d'un compte personnel retraite interrégimes.

¹ www.lassuranceretraite.fr

² www.agirc-arrco.fr

Il s'ensuit pour l'assuré un risque de confusion. Déjà contraint d'ouvrir un compte auprès de son ou ses régimes de base et complémentaires, il est donc désormais invité à en ouvrir un supplémentaire sur lequel il retrouve des services qui à ce stade sont déjà disponibles presque intégralement sur chacun des comptes qu'il possède déjà.

Vos rapporteurs considèrent que si les applications composant le compte personnel retraite sont incontestablement une avancée pour le droit à l'information retraite, l'existence même du compte personnel retraite n'aura de sens que lorsque l'assuré pourra y accomplir toutes ses démarches, dialoguer directement avec l'ensemble de ses régimes et ne plus avoir à gérer plusieurs comptes personnalisés.

Certaines actions de communication des régimes peuvent par ailleurs brouiller le message de l'interrégimes.

L'action menée par le régime général peut à ce titre sembler contestable. Le nom de marque choisi par la Cnav, « *L'Assurance retraite, votre retraite de la sécurité sociale* » peut en effet porter à confusion car il donne l'impression que la caisse, qui ne gère que le régime général de base¹, représente l'ensemble du système de retraite. De façon plus anecdotique, la campagne de publicité radiophonique nationale lancée par la Cnav au début du mois de novembre 2016 au sujet de la garantie de versement² a interféré avec le lancement quinze jours plus tôt du compte personnel de retraite.

De même, le développement par l'Agirc-Arrco de l'application mobile « *Smart retraite* » est un service intéressant pour l'assuré mais qui, présenté comme « *l'application mobile indispensable pour comprendre et prévoir sa retraite* »³, concurrence le compte personnel retraite alors qu'elle n'offre qu'une information liée à la retraite complémentaire.

Interrogés sur ces risques de doublon, les régimes ne voient pas dans la multiplication des moyens de communication un risque de confusion mais au contraire le moyen d'atteindre l'assuré.

Vos rapporteurs appellent toutefois les régimes à intégrer la dimension interrégimes dans leur stratégie de communication. Ils réaffirment leur souhait que le compte personnel de retraite se transforme, le plus rapidement possible, en compte unique de retraite, assumé comme tel par l'ensemble des régimes et avec lequel ces derniers communiqueront avec leurs assurés.

¹ Ce dernier verse 120 milliards d'euros de prestations par an, sur les 330 milliards d'euros de prestations versées par le système de retraite dans son ensemble. La « position dominante » du régime général dans l'assurance vieillesse est donc beaucoup moins importante que dans les autres branches de la sécurité sociale.

² Le décret n° 2015-1015 du 19 août 2015 relatif au délai de versement d'une pension de retraite instaure une garantie de versement de la pension de retraite dès le départ en retraite pour les assurés ayant déposé leur demande complète au moins quatre mois avant la date de départ prévue.

³ Site de l'Agirc-Arrco.

La difficulté du « branchement » des plus petits régimes à un compte unique de retraite, qui pourrait devenir l'interface de dialogue avec leurs assurés, ne doit pas être sous-estimée. Ces régimes n'ont bien souvent pas encore mis en place de services en ligne.

Il n'en demeure pas moins que l'exigence du service à l'assuré, passant par le développement de tels services et surtout par la simplification des démarches, doit demeurer la ligne d'horizon de chacun des régimes mais également de tout projet de réforme des retraites. En ce sens, la réforme systémique devra apporter une réponse à la nécessaire clarification du nombre de régimes gestionnaires.

III. UN ESPRIT À CONSOLIDER : LE VIRAGE DE LA « SIMPLIFICATION ET DE LA MUTUALISATION » FAIT ENTRER L'INTERRÉGIMES DANS UNE ÈRE DE DÉFIANCE

A. AU-DELÀ DU DROIT À L'INFORMATION RETRAITE, PLUSIEURS PROJETS STRUCTURANTS DE SIMPLIFICATION DE LA RELATION AUX USAGERS ET DE MUTUALISATION ENTRE RÉGIMES SONT PILOTÉS PAR LE GIP UNION RETRAITE

1. Le répertoire de gestion des carrières unique : la future « colonne vertébrale » des systèmes d'information des régimes de retraite

a) Un projet structurant mais subissant depuis 2010 de multiples retards

Présenté comme la « mère de toutes les batailles »¹ pour l'interrégimes de retraite, le répertoire de gestion des carrières uniques (RGCU) est un projet complexe qui a connu depuis son lancement en 2010 de multiples retards.

(1) Un projet instauré par la réforme des retraites de 2010

Institué par la loi du 9 novembre 2010, le RGCU est le futur outil de gestion des carrières de l'ensemble des régimes de retraite obligatoires de base et complémentaire. Il a vocation à se substituer à leurs propres systèmes d'information de gestion des carrières pour constituer une base de données de carrière unique des assurés. Alimenté par les 35 régimes membres du GIP, il centralisera l'ensemble des données de carrière des assurés et permettra aux régimes d'avoir une connaissance exhaustive des éléments de la carrière d'un assuré nécessaires notamment à la détermination des durées d'assurance.

En donnant aux régimes une vision globale de la carrière des assurés, le RGCU doit permettre, en amont de la liquidation de la retraite, un contrôle de l'exhaustivité et de la justesse des informations personnelles et professionnelles, une simplification, une sécurisation et une accélération des démarches préalables à la liquidation de la retraite.

Créé à l'initiative d'un amendement parlementaire², l'article L. 161-17-1-2 du code de la sécurité sociale³ qui institue le RGCU en confie explicitement, et de façon surprenante, la gestion à la Cnav. En effet, si la création d'un tel répertoire relève bien du domaine de la loi, il n'en va pas de même de la désignation de l'opérateur comme le montre par exemple, l'absence de désignation d'un organisme gestionnaire dans la loi pour le projet de déclaration sociale nominative.

¹ Selon le mot de Jean-Luc Izard dans une interview aux Cahiers de la retraite complémentaire, Agirc-Arrco, 2 mai 2016.

² Déposé par le rapporteur du projet de loi portant réforme des retraites de 2010 à l'Assemblée nationale, Denis Jacquat. Au vue du coût financier du projet, près de 200 millions d'euros, on peut s'interroger a posteriori sur la recevabilité de cet amendement au titre de l'article 40 de la Constitution...

³ Précédemment art. L. 161-1-7. Il a été déplacé dans la partie du code de la sécurité sociale relative à l'information retraite par la loi du 20 janvier 2014.

Comme l'a supposé l'une des personnes auditionnées, il s'agissait pour la Cnav à la fois de remédier aux insuffisances de son propre outil de gestion des carrières, le système national de gestion des carrières (SNGC), et de prendre date dans la perspective d'une réforme systémique abordée par la loi de 2010, en étant un opérateur technique incontournable pour le futur système d'information commun.

La Cnav utilise en effet depuis 1988 le SNGC comme son outil de gestion des carrières. Conçu à l'origine comme un outil dédié au régime général, le SNGC est devenu progressivement un outil interrégimes en permettant, pour les régimes de base uniquement, de gérer les assurés polypensionnés¹.

Vingt ans après sa création, le SNGC est apparu en 2010 comme obsolète, d'une part en raison de son manque d'exhaustivité puisque les régimes complémentaires obligatoires ne l'alimentaient pas, et d'autre part, du fait d'arguments techniques (degré de fiabilité variable selon les régimes, niveau de détail insuffisant pour répondre aux besoins des régimes de la fonction publique, absence ou lacune de services associés en particulier en matière de contrôle et de traçabilité des modifications de carrière...).

On remarquera qu'à l'époque, le GIP *Info retraite* n'a pas du tout été associé à ce grand projet informatique ayant pourtant dès son origine une forte dimension interrégimes.

Dans l'esprit de ses concepteurs, le RGPU devait donc à la fois moderniser l'outil de gestion des carrières de la Cnav et renforcer les procédures d'échanges entre les régimes de base concernant les polypensionnés.

La loi du 20 janvier 2014 va relancer le projet d'une part, en ouvrant le RGPU aux régimes complémentaires obligatoires et d'autre part, en confiant son pilotage au GIP *Union retraite* nouvellement créé. **En intégrant désormais les données de carrières détenues par l'ensemble des régimes légalement obligatoires, le RGPU acquiert une nouvelle dimension à même d'en faire la « colonne vertébrale » d'un futur système d'information unifié de l'assurance vieillesse.**

Pourtant tel n'est pas l'esprit du législateur en 2014. Comme l'ont rappelé à vos rapporteurs les représentants de la direction de la sécurité sociale, le RGPU n'a pas vocation à calculer des montants de retraite mais simplement à centraliser les données de carrières. Les régimes restent maîtres de leur système d'information pour la gestion de leurs assurés.

¹ En permettant notamment de déterminer la durée d'assurance totale, pour le calcul de la décote ou de la surcote ainsi que l'application de la retraite anticipée pour carrière longue, mais aussi en centralisant les éléments de rémunération pour le calcul du salaire annuel moyen des 25 meilleures années et du minimum contributif.

Dès le départ, le projet de RGPU a souffert d'un manque de cadrage stratégique et d'une prise en compte insuffisante des enjeux métiers. En mai 2016, l'opérateur du projet – la Cnav- a également annoncé ne pas avoir les ressources suffisantes pour poursuivre les travaux. Un audit a alors été commandé par la direction de la sécurité sociale à l'Inspection des affaires sociales et à l'ancien directeur de l'Agirc-Arrco, Jean-Jacques Marette.

La mission a montré que les objectifs stratégiques du projet n'ont été définis que trois ans après le démarrage du projet tandis que la réflexion « métier » n'a été engagée qu'au début de l'année 2015. De façon plus grave la mission a déploré que « le RGPU est encore perçu comme un projet technique et « back office », sans impacts clairs en termes d'amélioration du service aux usagers et de baisse des coûts de gestion »¹.

Elle a également critiqué le mode de gouvernance qui constitue la principale faiblesse du projet. Cette gouvernance s'appuyait sur un comité de pilotage auquel participaient tous les régimes de retraite partenaires et qui recherchait systématiquement le consensus pour les arbitrages.

Le calendrier initial du projet prévoyait une migration des régimes entre la fin de l'année 2017 pour la Cnav et jusqu'à fin 2022 pour les autres régimes. De plus, le budget du projet qui était évalué en juillet 2014 à 85 millions d'euros, pourrait en réalité plus que doubler pour atteindre, selon la mission d'audit, 188 millions d'euros. **Le dérapage financier, qui n'a fait l'objet d'aucune alerte, souligne la faiblesse du pilotage du projet** assuré par ce comité sous l'égide de la direction de la sécurité sociale (maîtrise d'ouvrage stratégique), du GIP *Union retraite* (maîtrise d'ouvrage opérationnelle depuis 2015) et de la Cnav (maîtrise d'œuvre).

(2) Un projet relancé en 2016

La série de préconisations formulée par la mission de l'Igas en novembre 2016 a permis de relancer le projet sur la base d'un périmètre, d'un calendrier, d'un pilotage financier et d'une gouvernance crédibles.

Le projet est recentré sur une finalité de service aux assurés et désormais pensé comme le cœur du futur schéma directeur du système d'information interrégimes qui sera organisé autour de lui. Les premiers régimes (Cnav, MSA...) devraient basculer dans le répertoire à partir de décembre 2018 tandis que les régimes restant le feraient par vagues successives jusqu'en 2022 voire 2023. L'objectif d'un « full RGPU » en 2022 est cependant privilégié. L'intégration d'un régime de retraite dans le RGPU pourra être réalisée soit directement dans la cible finale, soit après la mise en œuvre d'une étape intermédiaire ayant moins d'impact sur son système d'information.

¹D'après le document de présentation des conclusions de la mission devant le Comité de pilotage stratégique du RGPU.

Sur le plan financier, le coût d'investissement du projet s'élèverait donc à 188 millions d'euros dont 70 millions d'euros à la seule charge de la Cnav. Comme l'a précisé lors de son audition Jean-Jacques Marette, ce coût important est à rapporter au coût de gestion annuel des régimes de retraite en France qui s'élève à 4,45 milliards d'euros¹. Si un dérapage du coût a pu être observé, il est difficile de savoir s'il est ou non abusif. Pour les représentants de la direction de la sécurité sociale entendus par vos rapporteurs, les très grands projets informatiques de l'État ont tous coûté cher : 200 millions d'euros pour le système d'information de ressources humaines de l'éducation nationale ou encore 1 milliard d'euros pour Chorus, le progiciel de comptabilité et de paie de l'État. Le coût de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN) s'élève lui autour de 103 millions d'euros si l'on ajoute au coût de construction informatique du projet (45 millions d'euros), celui de la structure le portant (58 millions d'euros).

À ce coût d'investissement initial, il est prévu un coût annuel de fonctionnement prévu entre 7 et 10 millions d'euros qui figurera dans les comptes du GIP *Union retraite* à partir de 2019. Le budget du groupement devrait donc doubler à partir de cette date. Suivant la recommandation de la mission d'audit, il pourrait être décidé de faire supporter le coût d'exploitation du RGPU par tous les régimes de retraite dès le basculement du premier régime. Cette possibilité, logique du point de vue de développement du projet, fait actuellement l'objet d'intenses discussions au sein du conseil d'administration du GIP.

En termes de pilotage du projet, la Cnav assume désormais la totalité de la maîtrise d'ouvrage du projet et préside le comité opérationnel ainsi que le comité de projet du RGPU.

Cette mission est remplie sous la tutelle de la direction de la sécurité sociale, qui dirige le comité de pilotage stratégique. Le projet est également piloté par une personnalité « sponsor » chargée d'assurer la supervision générale de son déploiement. Le sponsor préside le comité de pilotage du RGPU auquel ne participent désormais plus les régimes partenaires. Jean-Jacques Marette a été désigné sponsor et est rattaché auprès de la direction de la sécurité sociale.

Le fait que soit supprimée toute instance de décisions ouverte aux administrateurs des régimes partenaires contribue aux critiques formulées par les régimes de retraite à l'encontre du répertoire.

b) Un projet qui inquiète les régimes

Lors de leurs auditions, vos rapporteurs ont constaté que le projet du RGPU cristallisait les critiques des régimes de retraite à l'égard de l'action interrégimes.

¹ Dont 1,3 milliard d'euros pour la Cnav. Selon d'autres estimations, le coût de gestion global des retraites en France pourrait atteindre 6 milliards d'euros (Accenture, 2013).

Sur le fond du projet, les plus petits régimes auditionnés ont fait part de leurs craintes concernant d'une part, le fait d'être dépossédés de leurs données et d'autre part, les impacts du nouveau répertoire sur leur processus métier puisque le répertoire deviendra l'un de leurs principaux outils.

Vos rapporteurs considèrent que le risque de dépossession des données ne doit pas être surestimé puisqu'à l'issue de leur intégration dans le RGPU, les régimes resteront responsables de son alimentation et valideront la partie de carrière qui leur est associée. Les craintes sur les impacts « métiers » sont en revanche réelles mais elles relèvent de la démarche somme toute classique de la conduite du changement dans une organisation qui doit faire face à une modification de ses procédures. De plus, le calendrier laissé aux régimes, plus de cinq ans, n'est pas brutal.

En ce qui concerne le pilotage du projet, les régimes à l'exception de la Cnav semblent ne pas se satisfaire de la nouvelle gouvernance et en particulier de la suppression du comité de pilotage qui leur était ouvert. **À plusieurs reprises, vos rapporteurs ont entendu la critique selon laquelle les décisions concernant le RGPU se prenaient désormais uniquement entre l'État et la Cnav, le conseil d'administration du GIP *Union retraite* ne servant plus qu'à informer *a posteriori* les autres régimes de l'état d'avancement du projet.** Le rapport de la mission d'audit de l'Igas n'a d'ailleurs pas été envoyé aux régimes¹.

Le RGPU, comme tous les projets de simplification et mutualisation de l'interrégimes, touche au cœur des processus « métier » des régimes et interrogent donc leurs pratiques. C'est ce qui explique la plus grande méfiance actuellement observée au sein de l'*Union retraite*. Néanmoins, la gouvernance du projet associant l'ensemble des contributeurs a montré ses limites. **Vos rapporteurs prennent acte de la nouvelle gouvernance tout en appelant le GIP à assurer la plus grande transparence sur l'état d'avancement du RGPU au sein de ses instances, en premier lieu son assemblée générale.**

2. La mutualisation du contrôle d'existence : un projet actuellement en panne

L'article 83 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013² harmonise les règles qui encadrent la transmission des justificatifs d'existence que les assurés, établis hors de France mais percevant une retraite française, doivent fournir à leur caisse.

¹ Pas plus d'ailleurs qu'à vos rapporteurs qui ont dû se contenter de la présentation réalisée lors du dernier comité de pilotage réunissant les régimes.

² Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Dans ce cas en effet, les bénéficiaires de la dite pension doivent faire parvenir à leurs caisses de retraite un justificatif d'existence sous peine de voir le versement de leur pension suspendu. Avant la LFSS pour 2013, la périodicité à laquelle cette démarche devait être réalisée variait en fonction du pays de résidence et pouvait, pour certains pays situés hors de l'Union européenne, atteindre une fois par trimestre. Pour les assurés polypensionnés vivant à l'étranger, la situation pouvait s'avérer contraignante en imposant l'envoi d'un justificatif à une pluralité de caisses à des moments différents de l'année.

Cette obligation de contrôle s'impose dans le cadre de la lutte contre la fraude puisqu'à l'étranger, la caisse de retraite ne peut être informée du décès de l'assuré alors que l'Insee transmet automatiquement ce type d'information aux caisses de retraite pour les assurés vivant sur le territoire national¹. **1,6 million d'assurés sont concernés par cette obligation.**

La loi fixe désormais la fréquence maximale d'envoi du justificatif d'existence à une fois par an. De plus, elle autorise la mutualisation des certificats d'existence d'un même assuré pour l'ensemble des régimes légalement obligatoires dans des conditions fixées par décret.

Le décret du 13 décembre 2013² précise que les organismes volontaires, qu'ils gèrent un régime de base ou complémentaire, pourront définir par convention les conditions de la mutualisation aux termes de laquelle l'un d'eux sera chargé, pour le compte des autres, de demander à l'assuré de fournir, une fois par an au maximum, un justificatif d'existence. La décision de maintenir ou non le versement de la pension, dans le cadre du contrôle de l'existence de l'assuré, par l'organisme chargé de ce contrôle s'imposera aux autres signataires de la convention pour les pensions qu'ils versent.

La mutualisation du contrôle d'existence (MCE) est le projet discuté au sein de l'interrégimes de retraite pour répondre à ces nouvelles dispositions. Inscrit dans le COP 2015-2018 du GIP Union retraite³, ce projet de mutualisation de la procédure de contrôle des certificats d'existence vise à la fois à simplifier la procédure pour l'assuré mais également à diminuer les coûts de gestion pour les régimes.

Aux termes du COP, le projet prévoit :

- de mutualiser le processus de gestion des certificats d'existence produits par les régimes en permettant à l'assuré de n'envoyer qu'une seule demande annuelle de justificatif ;

¹ La transmission entre l'Insee et les caisses de retraite s'effectue par l'intermédiaire du Service national de gestion des identifications (SNGI), piloté par la Cnav et auquel tous les organismes de sécurité sociale sont abonnés. Cette transmission automatique a permis de mettre fin à la pratique des certificats d'existence en France mais pas à l'étranger.

² Le décret n° 2013-1156 du 13 décembre 2013 relatif au contrôle de l'existence des titulaires de pensions et d'avantages de vieillesse résidant hors de France

³ Fiche n° 10

- de mettre en commun les informations recueillies par les régimes ;
- de conclure avec les pays de l'Union européenne des conventions, sur le modèle de celle signée avec l'Allemagne¹, permettant d'obtenir des informations de décès et d'existence certifiées par l'état-civil national du pays de résidence.

Actuellement, la procédure de l'envoi du justificatif s'effectue par voie postale. Le GIP prévoit d'ores et déjà la mise en place d'une version dématérialisée qui permettra, depuis le portail commun interrégimes, d'éditer et de retourner une fois complétée le justificatif. C'était d'ailleurs le sens de l'article 34 *quater* du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, qui prévoyait la mise en place d'une procédure dématérialisée à compter du 1^{er} janvier 2018. Censuré par le Conseil constitutionnel en tant que cavalier social, cet article présentait l'avantage de relancer le débat sur la mise en œuvre d'une procédure mutualisée et dématérialisée du contrôle de l'existence.

Lancé en 2015, le projet est en effet aujourd'hui à l'arrêt. Le conseil d'administration du GIP avait pourtant validé un premier cahier des charges et désigné deux opérateurs, l'un chargé du développement (Agirc-Arrco) et l'autre de la qualification (Caisse des dépôts et consignations) au cours du premier trimestre 2016. Toutefois, comme l'indique le rapport d'activité pour 2016 du groupement², « suite à l'étude de coûts (...) montrant une rentabilité tardive du projet, les membres du conseil d'administration ont décidé de suspendre le projet et d'étudier si des voies alternatives permettraient d'offrir un service similaire à moindre coût ».

Une solution de dématérialisation, sans raccordement aux systèmes d'information des régimes, a été proposée par l'Union retraite à l'automne 2016 mais n'a pas été validée. Les régimes, et en particulier la Cnav qui couvre 90 % des retraités non-résidents en France, ont fait valoir d'une part, que la solution proposée n'était pas adaptée à leurs (ses) procédures de gestion et d'autre part, qu'elle ne garantissait pas un niveau de sécurité des contrôles suffisant.

La MCE offre un bon exemple de la difficulté d'unifier les régimes autour de pratiques communes. Comme l'écrivait Jean-Luc Izard, « comment conduire rapidement une simplification très attendue comme la mutualisation des certificats d'existence alors que les deux principaux régimes concernés ont des processus incompatibles entre eux et que la simplification doit nécessairement passer par l'abandon de l'un des deux processus au profit de l'autre ? (Cet exemple suffit) à illustrer la difficulté à conduire un processus de simplification rapide et à souligner les qualités de concertation et les trésors de bonne volonté des parties concernées que suppose leur réalisation »³. Vos rapporteurs ne sauraient mieux dire...

¹ Depuis 2013, la Cnav teste en effet avec l'Allemagne la transmission dématérialisée des décès par échange de fichier.

² Op. cit.

³ Faire vivre l'interrégimes de retraite. Op. cit.

3. Le « pack paiement » : un bouquet de services en construction

Le « pack paiement » est un ensemble de services progressivement disponibles pour toutes les personnes retraitées ayant ouvert un compte personnel retraite.

Dans ce nouveau module du compte, les retraités pourront télécharger leur attestation de paiement de retraite tous régimes alors que les assurés polypensionnés reçoivent actuellement un bulletin mensuel de chacun de leurs régimes. Seront également mis à disposition un historique des paiements ainsi que la date des prochains versements. Enfin, les assurés pourront aussi télécharger des attestations fiscales, ce qui avec le projet actuellement en cours de déploiement de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, y compris sur les pensions de retraite, revêtira un caractère encore plus important.

Si les services sont d'ores et déjà développés au niveau du GIP, l'accrochage des régimes va s'étaler sur plus d'un an et demi. En juillet 2017, le service d'attestation fiscale est censé être mis en œuvre par l'ensemble des régimes (à l'exception de la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires). En revanche, les deux autres services monteront progressivement en charge jusqu'à la fin du deuxième semestre 2018.

Ce retard pris dans la convergence des régimes autour du projet de « pack paiement » a été critiquée, lors de son audition, par Gérard Rivière qui y voit une « *appropriation insuffisante des projets interrégimes* » en particulier s'agissant de ceux relevant de sa mission de simplification et de mutualisation du système de retraite.

4. La demande unique de pension en ligne : la ligne d'horizon actuelle de l'interrégimes

Les travaux actuellement en cours sur la demande unique de retraite en ligne s'inscrivent dans le cadre de l'enrichissement du compte personnel retraite. La « demande unique de retraite pré-remplie » figure en effet sur la fiche-projet du COP du GIP destinée à construire et enrichir progressivement le compte personnel de retraite¹. Elle doit permettre, à partir du 1^{er} janvier 2019, à tout assuré de ne plus procéder qu'à une seule demande de retraite pour l'ensemble de ses régimes de base et complémentaires légalement obligatoires.

Ce projet sera une étape importante dans le processus de simplification des démarches de l'assuré. Les trois régimes alignés proposent déjà une demande unique en ligne ainsi qu'une liquidation unique pour leurs assurés polyaffiliés (*voir infra*).

¹ Fiche n° 14.

Le projet du GIP se bornera lui, dans un premier temps, à la simple demande et transmission unique des pièces justificatives de l'assuré. Cette simplification s'inscrit dans la démarche « *Dites-le nous une fois* » lancée dès 2013 par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique¹.

Par décision du conseil d'administration du GIP, la Cnav a été désignée comme l'opérateur de développement du projet et a commencé ses travaux techniques au début du mois de juillet 2017.

Le service des retraites de l'État a d'ores et déjà fait part de ses difficultés à être au rendez-vous de janvier 2019 compte-tenu des travaux en cours sur son processus de liquidation.

Lors de son audition, le président du comité des usagers du GIP *Union retraite* a fait part de la demande du comité formulée au conseil d'administration de travailler au développement d'une demande de retraite de réversion en ligne, notamment lorsque l'assuré décédé était déjà pensionné. Vos rapporteurs souscrivent pleinement à cette demande qui correspond à l'aboutissement du projet de la demande unique en ligne.

D'après les informations qu'ils ont pu récolter, cette demande ne pourra toutefois être satisfaite qu'après la mise en œuvre de la demande de retraite unique de droits propres. La demande unique des pensions de réversion présente un nombre important de difficultés ayant trait à la diversité des règles en vigueur dans les régimes (conditions d'âge, ressource, non remariage, non concubinage...)².

La demande unique de pension de réversion n'est pas inscrite dans le COP 2015-2018 mais il est dans l'intention du GIP de pouvoir la faire figurer dans la feuille de route du groupement pour la prochaine période de contractualisation à partir de 2019.

Recommandation n° 4 : Lancer le plus rapidement possible le chantier de la demande en ligne unique des pensions de réversion.

B. UNE NOUVELLE MISSION DIFFICILEMENT ACCEPTÉE PAR LES RÉGIMES DE RETRAITE

1. La mission de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse : un virage difficile à prendre pour les régimes

Si le bilan du nouveau groupement au regard des objectifs fixés dans le COP semble bon, **il est apparu au cours des auditions de vos rapporteurs une volonté des régimes de retraite de ne pas aller plus avant dans l'ambition de simplification et de mutualisation portée par l'interrégimes.**

¹ La démarche concernait au départ les entreprises auxquelles il était proposé de réduire leur charge administrative par la diminution de la redondance des informations qui leur étaient demandées de transmettre à l'administration.

² Le rapport de la commission pour l'avenir des retraites, présidée par Yannick Moreau, en faisait le constat en juin 2013 (pp.63-65).

Outre le problème du caractère chronophage des instances interrégimes, deux autres sujets conjoncturels, sur lesquels ce rapport reviendra par la suite (voir la seconde partie), ont été soulignés de façon récurrente par les régimes :

- le manque d'articulation entre le COP du GIP et les conventions d'objectifs et de gestion (COG) des régimes expliquant une partie des tensions budgétaires actuellement observées ;

- la multiplication des projets informatiques, qu'ils soient impulsés par l'interrégimes ou par des impératifs réglementaires, provoquant une forme de saturation.

Mais plus fondamentalement, les régimes de retraite ont exprimé des doutes sur la légitimité même de la nouvelle mission du GIP de simplification et de mutualisation. Les critiques ont été formulées de façon plus ou moins directe.

De façon indirecte, les régimes ont pointé les insuffisances de la préparation du COP 2015-2018 à la fois dans son aspect budgétaire, avec la sous-évaluation du coût des projets, mais également au niveau de la définition du cadre stratégique de ces mêmes projets.

Ainsi Gérard Rivière, au nom de la Cnav, a souligné le « *manque de vision urbanisée des services interrégimes* » entraînant pour les régimes « *une absence de visibilité quant aux impacts sur les processus métiers* »¹. Le directeur du SRE, Alain Piau, a également regretté que « *le morcellement des projets et les multiples chantiers menés en parallèle conduisent à des chevauchements et finalement à un manque de vision globale par les régimes* » avant d'ajouter : « *le périmètre des projets est généralement ambitieux mais instable et mouvant. Les paliers fonctionnels ne sont pas arrêtés clairement en amont et partagés par tous les acteurs et sont sources d'incompréhension. Le pilotage se fait essentiellement par les délais, en lien avec les exigences de la convention d'objectifs du GIP* ».²

De façon plus directe, la critique à l'encontre de l'action interrégimes se concentre volontiers sur la faible prise en compte de la dimension « métier » des régimes. Pour Alain Piau en effet, « *la gestion des projets s'intéresse beaucoup aux systèmes d'information et pas assez aux processus métiers* »³. De même Gérard Rivière a expliqué à vos rapporteurs que « *les chantiers impliquant des transformations métier conséquentes peuvent difficilement être pilotés par le GIP, compte tenu du manque de lien avec le métier « terrain »*. Pour exemple, *la liquidation unique des régimes alignés n'aurait pas pu être un projet repris au sein des objectifs du GIP en raison de la nécessité d'articuler règles métiers, pratique de gestion et outils informatiques. Les régimes disposant de cette triple vision associée à une connaissance terrain, sont plus à même de porter des transformations de cette nature. L'organisation encore jeune du GIP, qui fragilise sa légitimité, renforce ce constat* »⁴.

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

² Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

³ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

⁴ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

Les projets du GIP reposent en effet sur une culture « métier » différente de celle des régimes. Résumé à grands traits, le métier des régimes consiste à « *payer le bon montant de pension, à la bonne personne, à la bonne date* »¹. Par conséquent, les régimes de retraite ne sont pas, par nature, orientés vers le service à l'utilisateur hormis celui de payer les retraites. À l'inverse, la culture « métier » du groupement, telle que voulue par le législateur, est de produire un service permettant de simplifier la relation entre l'assuré et ses régimes de retraite.

Jusqu'en 2015, l'action du GIP, concentrée sur la mise en œuvre du droit à l'information retraite, n'interférait pas avec les outils ou les procédures des régimes. Le GIP développait un service *ad hoc* dont tous les régimes convenaient de l'intérêt et qu'ils n'avaient jamais fourni. **Depuis 2015 en revanche, les projets du GIP ou développés sous son égide, en particulier le RGCU, ont un impact direct sur la manière dont les régimes travaillent et échangent avec leurs assurés.** La demande unique de retraite en ligne, par exemple, implique d'uniformiser les pièces justificatives demandées, de partager les informations et a donc des conséquences sur les outils métier. Elle impliquera de remettre en cause certaines habitudes et de former les personnels alors même qu'elle n'apportera pas de gains particuliers aux régimes.

Comme le résume Jean-Luc Izard, « *opter pour une approche résolument tournée vers les services à l'utilisateur et, de surcroît, vers les services interrégimes, suppose donc une très forte évolution de la culture informatique (...) et de la culture métier. Ce type d'évolution est toujours délicat, a fortiori lorsqu'il doit se faire, comme c'est le cas aujourd'hui dans la branche retraite, dans des délais contraints, sous la pression des attentes des usagers et des pouvoirs publics et dans un environnement technologique fortement évolutif. Les services informatiques des régimes peinent le plus souvent face à l'irruption massive et rapide de nouveaux concepts et de nouveaux usages comme les applications mobiles, l'open data, le conseil virtuel, la génération de parcours... et cette situation est génératrice de tensions avec l'échelon interrégimes qui, n'ayant qu'à la marge la responsabilité d'un informatique de production, tend à privilégier des approches novatrices et des développements rapides et agiles* »².

Vos rapporteurs ont bien pris conscience de ce « choc » des cultures entre le niveau interrégimes et celui des régimes de retraite. Ces deux cultures reposent sur une histoire, une légitimité et une perception de l'assuré tout à fait différentes. La multiplicité des règles et des spécificités propres à chaque régime, et que ces derniers sont enclins à défendre, renforcent cette divergence et remettent en cause l'action interrégimes dont le but est, par nature, d'unifier les pratiques.

¹ Selon la formule de Jean-Luc Izard, *Regards Protection sociale. Op. cit.*

² *Regards Protection sociale, op. cit.*

Ce débat n'est pas purement technique car **il révèle en réalité les limites de la démarche mise en œuvre par le GIP consistant à assurer la lisibilité du système de retraite, aux yeux de l'assuré, en masquant sa complexité sans toutefois y remédier sur le fond.** Le débat sur la réforme systémique qui s'ouvre doit être l'occasion de repenser cette complexité en s'attaquant à la structure du système de retraite et non plus en se contentant d'en offrir une vitrine plus agréable.

2. Risques et avantages d'un interrégimes à plusieurs vitesses : l'exemple de la liquidation unique des régimes alignés

Le GIP *Union retraite* peut même être considéré comme un frein pour la conduite de projets entre certains régimes. Comme l'a constaté Gérard Rivière, *« sans doute que la feuille de route du GIP freine la perspective de projets régimes alignés et Agirc-Arrco alors même que l'essentiel des futurs retraités dépendent essentiellement de ces régimes. Est-ce qu'il n'aurait pas été plus simple pour les assurés de disposer plus tôt d'une demande unique de retraite puis d'une demande unique en ligne pour les seuls régimes alignés et régimes complémentaires ? »*¹. Et de comparer les limites actuellement observées au sein de l'interrégimes de retraite avec le fonctionnement de l'Union européenne : *« c'est un peu la même comparaison dans une moindre mesure que la problématique du fonctionnement de l'UE – le fait de vouloir embarquer « nativement » tous les régimes sur tous les chantiers peut empêcher la réalisation de projets régimes alignés et régimes complémentaires qui concernent pourtant la grande majorité des assurés ».*

Cette plus grande efficacité d'un interrégimes à plusieurs vitesses, au sein duquel un noyau dur de régimes avance plus rapidement, a été expérimentée avec la mise en œuvre d'un très important projet : la liquidation unique des régimes alignés (Lura). Ces derniers, que sont le régime général, le régime social des indépendants (RSI) et le régime des salariés agricoles (MSA), présentent des règles identiques de calcul des droits à la retraite.

Cette particularité explique le périmètre limité retenu, même si **vos rapporteurs remarquent qu'au regard des réflexions du président de la Cnav, les régimes complémentaires des salariés du privé auraient pu également être concernés.**

Instaurée par l'article 43 de la loi du 20 janvier 2014, la liquidation unique des régimes alignés permet de calculer et de verser une pension unique à un assuré relevant de plusieurs régimes alignés alors qu'il aurait dû percevoir auparavant deux ou trois pensions différentes.

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

Présentée comme une mesure de simplification à destination de l'assuré polyaffilié, cette disposition renforce également l'équité du système de retraite entre monopensionnés et polypensionnés : à salaire égal porté au compte tout au long de la carrière, le montant des pensions peut être différent selon que l'assuré relève d'un ou de plusieurs régimes¹. La Lura permet de liquider une pension comme si l'assuré polyaffilié n'avait, tout au long de sa carrière, relevé que d'un seul régime. Les revenus d'activité sont cumulés pour déterminer les 25 meilleures années mais la validation de trimestres est limitée à quatre par an au maximum.

Le décret du 1^{er} septembre 2016² fixe les modalités de détermination du régime compétent pour liquider la pension. Sauf exception, il s'agit du dernier régime d'affiliation de l'assuré.

La Lura devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2017 mais en raison de sa complexité pour sa mise en œuvre et afin de permettre un bon achèvement des travaux informatiques, son application a été finalement repoussée au 1^{er} juillet 2017 par la loi du 23 décembre 2016³.

Comme l'a montré une note de la Cnav⁴, la Lura entraîne trois séries de conséquences :

- tout d'abord une *modification majeure dans l'organisation et le fonctionnement des régimes alignés*. Comme l'ont expliqué à vos rapporteurs les représentants de la direction de la sécurité sociale, cette réforme nécessite des évolutions informatiques d'ampleur du fait, notamment, des adaptations importantes de l'outil de carrière de la Cnav, de la constitution d'un dispositif commun de stockage et de traçabilité des demandes de retraite et de la mise en place d'outils de signalement entre régimes.

¹ Le calcul d'une retraite repose sur trois paramètres : le taux de liquidation (déterminé en appréciant la durée d'assurance totale acquise dans l'ensemble des régimes de retraite, dans la limite de quatre par an), le salaire annuel moyen (correspondant aux 25 meilleures années réparties entre régimes au prorata temporis) et les mécanismes non contributifs incluant un écrêtement tous régimes. Pour un même salaire versé, ces règles entraînent des différences entre mono et polypensionnés. Les règles d'acquisition des trimestres font qu'un polypensionné peut valider quatre trimestres dans chacun de ses régimes alors qu'un monopensionné est limité à quatre par an. A l'inverse, la règle de « proratisation » (répartition des 25 meilleures années entre les régimes au prorata temporis) conduit à ne retenir que les meilleures années régime par régime et non pas les 25 meilleures années sur l'ensemble de la carrière, ce qui désavantage le polypensionné.

² Décret n° 2016-1188 du 1^{er} septembre 2016 relatif à la liquidation unique des pensions de retraite de base des pensionnés affiliés au régime général de sécurité sociale, au régime des salariés agricoles et aux régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales et au Fonds de solidarité vieillesse.

³ Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017. Votre commission avait même déposé un amendement repoussant de trois mois supplémentaires l'entrée en vigueur en raison des difficultés supplémentaires que ce projet posait à certains régimes.

⁴ Prévisions de l'impact de la liquidation unique dans les régimes alignés, 27 janvier 2017, publiée dans le cadre de la réunion mensuelle du Conseil d'orientation des retraites du 1^{er} mars 2017, document n° 9.

Une difficulté supplémentaire se pose pour le RSI, tenu de développer une nouvelle interface de son outil de gestion retraite avec le nouveau répertoire de demandes, dans un contexte d'évolutions importantes de son système d'information. Les trois régimes ont donc dû s'adapter et former leurs agents à cette nouvelle procédure ;

- ensuite, des *mouvements importants dans la gestion des liquidations de retraite* : à l'horizon 2020, la Lura devrait entraîner une baisse du nombre de pensions liquidées de 9 % pour la Cnav et de 65 % pour la MSA et le RSI en cumulé. La baisse de ce chiffre ne signifie pas pour autant une baisse d'activité puisque chaque régime reste responsable de la reconstitution de la partie de carrière le concernant et éventuellement de sa régularisation ;

- enfin, un *impact à la baisse sur le montant des retraites individuelles en moyenne de 1 %* : les principaux perdants sont d'une part, les assurés dont la somme des durées d'assurance dans les trois régimes alignés est supérieure à la durée pour le taux plein et d'autre part, les assurés dont la somme des trimestres validés dans les trois régimes sur une même année est supérieure à quatre. La Cnav précise que « *ces effets sur la proratisation s'atténueront au fil des générations avec l'augmentation de la durée requise pour le taux plein. (...) Les pertes (...) seront par ailleurs compensées par les effets positifs sur le salaire annuel moyen* ». Entre 2017 et 2030, deux-tiers des assurés polypensionnés devraient percevoir une retraite plus faible et près d'un tiers une retraite plus élevée.

La Lura a pu entrer en application comme prévu le 1^{er} juillet 2017 à la suite de la publication de deux derniers textes réglementaires manquants¹ et ce dans un contexte difficile pour le régime des indépendants².

Les représentants de la Cnav ont indiqué à vos rapporteurs que les conséquences de la mise en œuvre de la Lura sur l'offre de service des régimes devront être rapidement tirées. Ce dispositif implique en effet de repenser les relations clients en proposant désormais des parcours et des points d'accueil clients, physiques ou complètement coordonnés.

Cette proposition rejoint l'un des projets interrégimes prévu dans le COP 2015-2018 du GIP mais sur lequel ce dernier n'a que peu avancé : l'interfaçage des outils de gestion de la relation clients existants dans les différents régimes et l'ouverture d'une réflexion sur des outils partagés³. Le rapport de préfiguration du GIP allait même plus loin en évoquant l'objectif d'un accueil unifié selon une logique de guichet multicanal supposant le développement d'un outil commun de gestion de la relation clientèle.

¹ Décrets n° 2017-735 et 2017-737 du 3 mai 2017 relatifs à la mise en œuvre de la liquidation unique des pensions de retraite de base des pensionnés affiliés au régime général de sécurité sociale, au régime des salariés agricoles et au régime social des indépendants

² Lors de sa campagne présidentielle, le Président de la République a annoncé la suppression du régime social des indépendants. Le principe devait en être acté dans la LFSS pour 2018.

³ Fiche n° 15 du COP.

L'intégration supplémentaire des régimes autour de la demande unique de retraite en ligne nécessitera d'engager une étape supplémentaire mais elle ne relève pas, à ce jour, d'une priorité pour les régimes.

Les régimes alignés pourraient donc être précurseurs s'ils devaient tendre vers ce rapprochement. L'exemple de la Lura, même s'il est particulier en raison du fait qu'il ne pouvait concerner que les trois régimes alignés, montre cependant l'attrait d'un interrégimes à plusieurs vitesses qui permet d'agir à trois ou quatre régimes sans la procédure de comitologie du GIP *Union retraite*.

SECONDE PARTIE

L'AVENIR DE L'INTERRÉGIMES CONFRONTÉ À L'ABSENCE DE VISION STRATÉGIQUE DE L'ÉTAT

I. AU NIVEAU BUDGÉTAIRE, LES PRIORITÉS DU CONTRAT D'OBJECTIF PLURIANNUEL DU GIP NE S'ARTICULENT PAS AVEC LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE GESTION DES RÉGIMES QUI LE FINANCENT

A. UN BUDGET DU GIP UNION RETRAITE EXPONENTIEL, DÉSORMAIS SOURCE DE TENSIONS

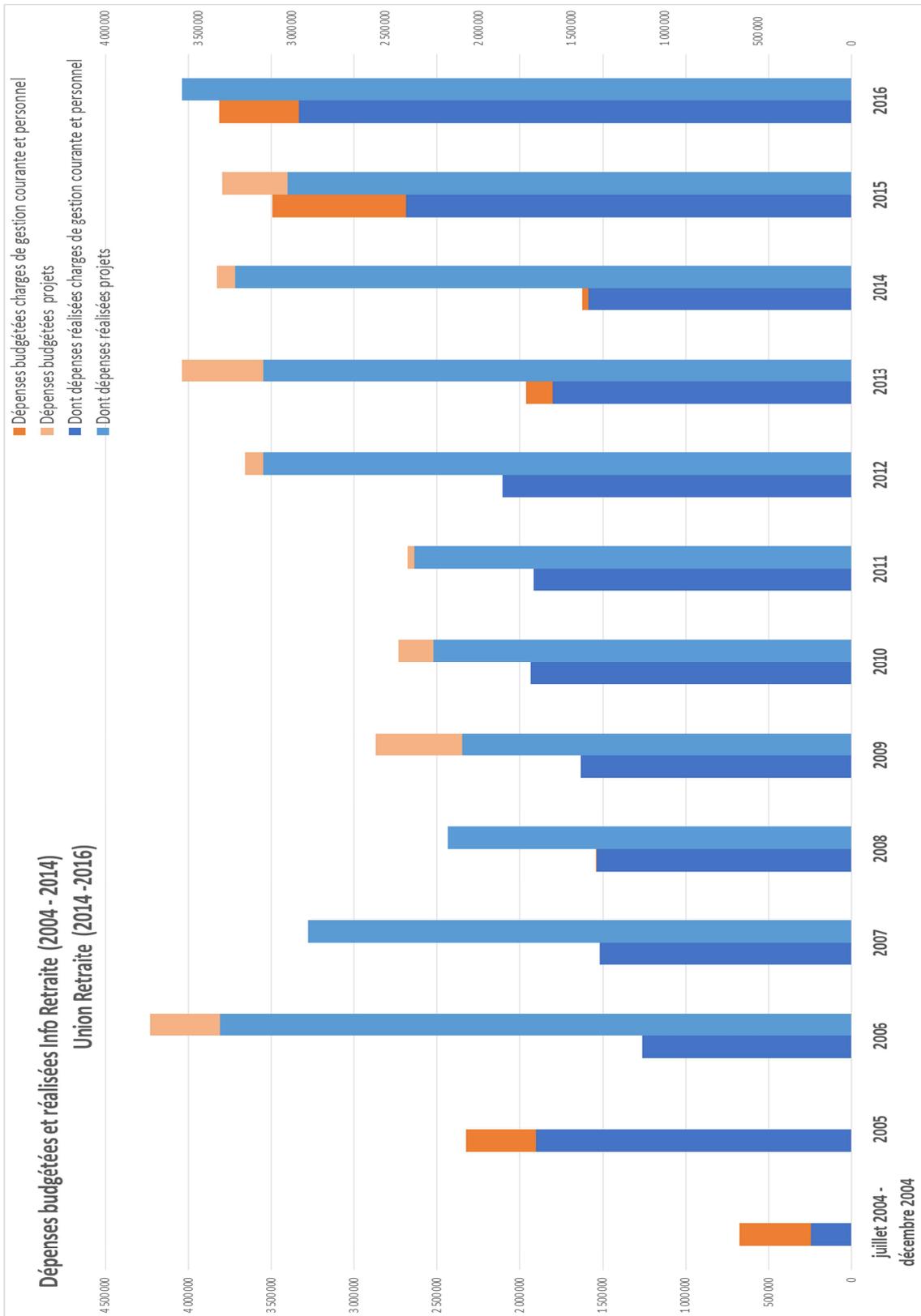
1. Une forte croissance des dépenses du GIP *Union retraite* depuis 2015

a) L'évolution dynamique des dépenses du GIP *Union retraite*

Quatre périodes peuvent être distinguées pour suivre l'évolution des dépenses du GIP *Info retraite* puis *Union retraite* depuis sa création en 2004 (voir graphique ci-contre) :

- entre 2004 et 2005, les dépenses montent progressivement en charge en étant exclusivement consacrées au fonctionnement du GIP ;
- de 2006 à 2014, les dépenses d'investissement et de fonctionnement du droit à l'information et de ses différents outils élèvent le montant des dépenses du GIP à environ 5 millions d'euros par an, un niveau de dépenses qui restera relativement stable sur la période. Sont notamment financées les dépenses liées au collecteur¹, à l'annuaire interrégimes mais également aux outils de simulation (M@rel et Eva) ;
- entre 2015 et 2016, l'élargissement des missions du groupement fait progresser ses dépenses de façon dynamique, à hauteur de 7,5 millions d'euros. Cette hausse a permis de financer la création du portail commun interrégimes (PCI), qui a consisté à refondre le site *info-retraite.fr* et à y intégrer un mécanisme de connexion permettant l'accès sécurisé au futur compte personnel retraite. Le coût initial du PCI intégré dans le budget du GIP en 2016 était de 400 000 euros. La création du GIP *Union retraite* a également nécessité le recrutement de personnels, ce qui a pesé dans la progression des dépenses. Neuf collaborateurs, soit un tiers des effectifs prévus dans le COP, ont ainsi été embauchés en 2016 ;

¹ Terme renvoyant aux applications informatiques développées par la Cnav (« collecteur nord ») et l'Agirc-Arrco (« collecteur sud ») permettant de rassembler, lors d'une campagne annuelle d'information retraite, l'ensemble des droits acquis par un assuré sélectionné en raison de son appartenance à l'une des générations éligibles (collecteur nord) et d'en faire la synthèse avant constitution et transmission du courrier au régime expéditeur (collecteur sud).



• l'année 2017 apparaît comme un budget de rupture puisque le montant des dépenses du GIP atteint 13,1 millions d'euros¹ soit une hausse de + 70 % (*voir l'évolution du budget du GIP entre 2015 et 2017 ci-contre*). Cette augmentation exponentielle résulte d'un double facteur. Tout d'abord la mise en production de nouveaux services, dans le cadre du compte personnel retraite, que les régimes ont commencé à financer à partir de 2017 : il s'agit du nouveau simulateur interrégimes (1,3 million d'euros pour l'année 2017), de la nouvelle fonctionnalité de rectification des carrières (540 000 euros en 2017) ou encore du « pack paiement » (950 000 euros). D'autre part, ce budget a augmenté fortement du fait de l'intégration de lots supplémentaires dans le PCI ainsi que de la demande de la Cnav de faire prendre en charge par l'Union retraite la maintenance évolutive et corrective du portail soit une dépense globale supplémentaire estimée à 1,5 million d'euros en 2017.

De nouvelles dépenses sont à prévoir en 2018 et 2019 à mesure que seront livrés les nouveaux projets notamment le suivi des demandes, la demande de rectification de carrières ou encore la demande unique de retraite en ligne. De plus, les régimes vont commencer à financer certaines dépenses liées à la mise en place du RGCU : il s'agit des coûts de pilotage du dispositif central et des coûts d'exploitation et d'administration du référentiel, qui sera géré par la Cnav. Les coûts de qualification, c'est-à-dire de contrôle et de validation du livrable, mis en œuvre par l'Agirc-Arrco, seront également à la charge des régimes.

¹ Après deux décisions budgétaires modificatives adoptées par le conseil d'administration en décembre 2016 et mars 2017.

Budget GIP - Années 2015 à 2017

	Nature des dépenses	2017	2016	2015
	Achats	20 000	20 000	8 000
	Achats de petit équipement	12 000	12 000	0
	Fournitures de bureau	8 000	8 000	8 000
	Services extérieurs	299 156	367 161	577 040
	Vocalisation site	3 500	0	0
	AMOA	25 000	84 061	84 000
	Outils divers (statistiques...)		16 000	16 000
	Locations mobilières et immobilières			312 000
	Charges locatives	257 556	254 000	140 000
	Entretiens du matériel et Maintenance du bureau	9 600	9 600	19 600
	Primes d'assurance	3 500	3 500	5 440
	Autres services extérieurs	599 500	629 100	641 000
	Rémunérations d'intermédiaires et d'honoraires	45 000	45 000	50 000
	Frais d'actes et contentieux	1 000	1 000	
	Information, publications, relations publiques	40 000	40 000	50 000
	Documentation technique	6 500	6 100	
	Communication	470 000	500 000	500 000
	Divers (pourboires dons ...)			
	Transports divers	20 000	20 000	20 000
	Voyages et déplacements			
	Réceptions			
	Frais postaux, télécommunication et internet	16 000	16 000	20 000
	Services bancaires et assimilés	1 000	1 000	1 000
	Impôts et taxes	70 000	60 000	70 000
	Rémunérations	3 033 840	2 819 727	2 725 562
	Rémunérations	440 094	461 416	160 000
	Rémunérations du personnel MAD	2 279 196	2 078 761	945 490
	Rémunérations du personnel à recruter			1 422 072
	Charges de Sécurité sociale	275 000	240 000	160 000
	Autres charges	39 550	39 550	38 000
	Amortissements	7 450	0	0
	Redevances pour brevets	7 450	0	0
Sub - TOTAL 1	Sub - Total dépenses de gestion	4 029 946	3 895 988	4 021 602
Comptes	Dépenses exceptionnelles	2017	2016	2015
	Travaux d'aménagements	0	0	50 000
	Acquisition de postes de travail pour les recrutements	0	0	60 000
	Acquisition de mobilier pour les recrutements	0	0	50 000
	Achats outils progiciel	0	0	50 000
	Déménagement	0	0	20 000
Sub - TOTAL 2	Sub - Total avec dépenses exceptionnelles	4 029 946	3 895 988	4 251 602

Projets	Nature des dépenses	2017	2016	2015
---------	---------------------	------	------	------

GEN	Bureautique UR	40 000	35 000	
Conseiller virtuel	Exploitation	16 636	19 739	
DAI	Maintenance évolutive et corrective	1 000 000	1 200 000	1 200 000
	Exploitation	1 300 000	1 300 000	1 300 000
	Qualification	200 000	250 000	
EVA			200 000	500 000
Portail Commun inter régimes	Exploitation PCI	531 000	100 000	
	Maintenance corrective portail services	50 000		
	Maintenance corrective portail info	50 000		
	Maintenance évolutive	160 000		
	Intégration services Lot 2	595 520		
	Intégration services Lot 3	249 000		
	Intégration services Lot 4	249 000		
	Maintenance évolutive préférence de contacte	125 775		
	Evolutions techniques du portail pour les services du Droit à l'information	74 295		
Qualification PCI	72 600	217 200		
Assistance Technique	Exploitation	400 000	100 000	
Simulateur inter régimes (ancienne version)	Maintenance évolutive et corrective	0	90 000	164 000
	Exploitation	0	87 000	116 000
Simulateur inter régimes	Maintenance évolutive	771 000		
	Maintenance corrective	206 000		
	Exploitation	195 000	50 000	
	Qualification	146 550	162 000	
Rectification carrière - « adressage intelligent »	Développement	212 540		
	Exploitation	46 750		
	Maintenance évolutive	54 000		
	Maintenance corrective	54 667		
	Qualification	175 705		
Pack Paiement	Développement	348 340		
	Exploitation	89 833		
	Maintenance évolutive	106 000		
	Maintenance corrective	106 000		
	Qualification	293 055		
Outil générique d'administration des services	Développement	28 500		
	Exploitation	89 000		
	Maintenance évolutive	45 000		
	Maintenance corrective	68 000		
	Qualification	85 500		
Pack gestion documentaire	Qualification	412 350		
Suivi des demandes	Qualification	307 050		
Demande de rectification carrière	Développement	100 000		
Provisions	Provisions	24 410		500 000
Sub - TOTAL 3	Remboursements aux régimes au titre des services	9 079 076	3 810 939	3 780 000
TOTAL GENERAL	Gestion courante + remboursement aux régimes au titre des services	13 109 022	7 706 927	8 031 602

L'évolution du budget du GIP entre 2016 et 2017 peut apparaître, au premier regard, surprenante car elle ne correspond pas au budget prévisionnel pluriannuel établi lors de la signature du COP 2015-2018.

Budget prévisionnel du GIP Union retraite - COP 2015-2018

	Budget voté 2015	Budget socle 2015	2016	2017	2018
Remboursements aux régimes au titre des projets					
Campagnes droit à l'information	2 500 000	2 500 000	2 500 000	2 500 000	2 500 000
M@rel	280 000	280 000	280 000	280 000	280 000
EVA	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
Divers	584 000	615 000	615 000	615 000	615 000
TOTAL	3 864 000	3 895 000	3 895 000	3 895 000	3 895 000
Remboursements aux régimes des personnels MAD	2 446 000	2 039 000	2 078 761	2 119 296	2 160 623
Charges de personnel de l'Union	272 000	688 000	701 416	715 094	729 038
Charges exceptionnelles (déménagement)	220 000	0	0	0	0
Locations	452 000	250 000	253 750	257 556	261 420
Charges de gestion courante	708 000	708 000	708 000	708 000	708 000
Impôts et taxes	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000
TOTAL	8 032 000	7 650 000	7 706 927	7 764 946	7 824 080
			0,74 %	0,75 %	0,76 %

Comme l'ont expliqué à vos rapporteurs les représentants de la DSS, l'écart s'explique toutefois par « le contexte d'élaboration de la feuille de route du GIP qui n'était pas achevée au moment de la conclusion du premier COP¹ ». Ainsi, les coûts de développement des projets identifiés dans le COP ont été sous-estimés et ont ensuite été non maîtrisés. La réaction des régimes a été d'autant plus vive que le coût de développement du RGPU ne figure pas pour l'instant dans le budget du GIP et doit donc être financé en plus de leurs contributions au groupement.

L'effet de surprise doit toutefois être relativisé. D'après le GIP, l'ensemble des régimes était informé de la sous-estimation initiale du coût des projets et donc de la nécessité à terme de relever les contributions qui avaient été calculées initialement sur le budget prévisionnel inscrit dans le COP. **Les tensions apparues à la fin de l'année 2016 au sujet du budget 2017 ont toutefois nécessité de préciser les règles de financement des projets de l'interrégimes.**

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

b) Coût des projets et règles de financement

Le coût d'un projet informatique comme ceux développés par l'interrégimes de retraite renvoie à trois natures de dépenses : des dépenses de développement initial, des dépenses de maintenance évolutive et correctrice (par essence non prévisibles) et des dépenses d'exploitation du service. Pour les projets actuellement en cours de développement dans le cadre du GIP, les estimations figurant dans le tableau ci-dessous ont été communiquées à vos rapporteurs.

Projets validés	Coût développement opérateur première version livrée	Date mise en prod	Estimation coût d'exploitation annuel
Portail Commun interrégimes (lot 1 &2)*	2 057 453	sept.2016	531 000
Assistance technique PCI*	210 000	sept.2016	400 000
Simulateur interrégimes (lot 1 &2)*	1 044 000	sept.-16 - janv.-17	195 000
Rectification carrière - « adressage intelligent »	1 062 700	janv.-17	51 000
Pack Paiement	1 741 700	janv.-17	98 000
Outil générique d'administration des services	570 000	sept.-17	89 000
Pack gestion documentaire	2 749 000	janv.-18	258 000
Suivi des demandes	2 047 000	janv.-18	à chiffer
Demande de rectification carrière	2 371 500	janv.-18 - sept.- 18	à chiffer
Demande unique de retraite en ligne (droit propre)	2 047 000	janv.-19	à chiffer

* projet dont le coût de développement est supporté par l'opérateur

Le GIP a mis en place une méthodologie de chiffrage du coût des projets, en concertation avec les représentants des régimes, et validée par son conseil d'administration. Elle consiste classiquement en la création d'un planning séquençant les différentes étapes du projet auxquelles sont associés un certain nombre de moyens humains (quantifiés en jour/homme). Lorsque le GIP décide le lancement d'un projet, il désigne un régime comme opérateur de développement et un autre régime comme opérateur de qualification. Le respect du chiffrage et du cahier des charges du projet sont donc contrôlés à la fois par le régime opérateur, qui supporte le coût du développement avant la mise en production du service, mais également par le GIP et par l'opérateur de qualification. Le suivi financier et technique des projets nécessite une restitution trimestrielle de la consommation jour/homme mais aussi des éventuelles facturations de prestataires externes ou d'achats divers. L'Union retraite, à travers ses directions « projet » et financière, valide les informations transmises.

En pratique, trois organismes se partagent les fonctions d'opérateur de développement et de qualification : la Cnav, l'Agirc-Arrco et la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Une fois le service mis en production, c'est-à-dire rendu utilisable par tous les assurés de l'interrégimes, les régimes opérateurs facturent au GIP les coûts entraînés par le développement ou la qualification. En 2017, la Cnav percevra ainsi du GIP 3,6 millions d'euros, l'Agirc-Arrco 2,2 millions d'euros et la CDC 1,3 million d'euros.

Pour certains projets, les régimes qui avaient déjà développé des services similaires ou approchants la cible des projets de l'interrégimes ont pu mettre gracieusement à disposition de l'interrégimes le coût de développement du projet. Il en est ainsi par exemples des deux premiers lots du portail commun interrégimes développé par la Cnav ou encore de la première version du simulateur interrégimes créé par l'Agirc-Arrco.

L'année 2017 a donc concentré les tensions car c'est à partir de cette année-là que les régimes ont été appelés à contribuer aux plus importants projets décidés dans le cadre du COP.

À cette occasion, le conseil d'administration du GIP a tout d'abord rappelé le principe général sous-tendant le financement des projets du GIP : **la participation financière de l'ensemble des régimes membres du GIP pour tous les projets dès leur mise en production, y compris dans le cas où le régime n'aurait pas assuré sa connexion au service.**

Il a ensuite décidé la mise en place **d'un mécanisme de lissage** sur cinq ans des coûts de développement et de qualification de tous les projets dont le montant initial dépasse 500 000 euros. Ce mécanisme permettra de limiter, jusqu'à la fin de l'exécution du présent COP, l'enveloppe des dépenses liées au projet à 10 millions d'euros par an au maximum.

Le budget du GIP *Union retraite* ne devrait donc plus augmenter significativement et ce sans doute même au cours de la prochaine période de contractualisation à partir de 2019.

2. Des coûts de participation importants pour les régimes mais une attitude ambiguë

a) Une contribution financière égale aux droits de vote du régime

La contribution financière de chaque régime est calculée selon la même clé de répartition qui préside à la répartition des droits de vote entre régimes au sein des instances du GIP.

En 2016, la contribution financière des régimes a été la suivante :

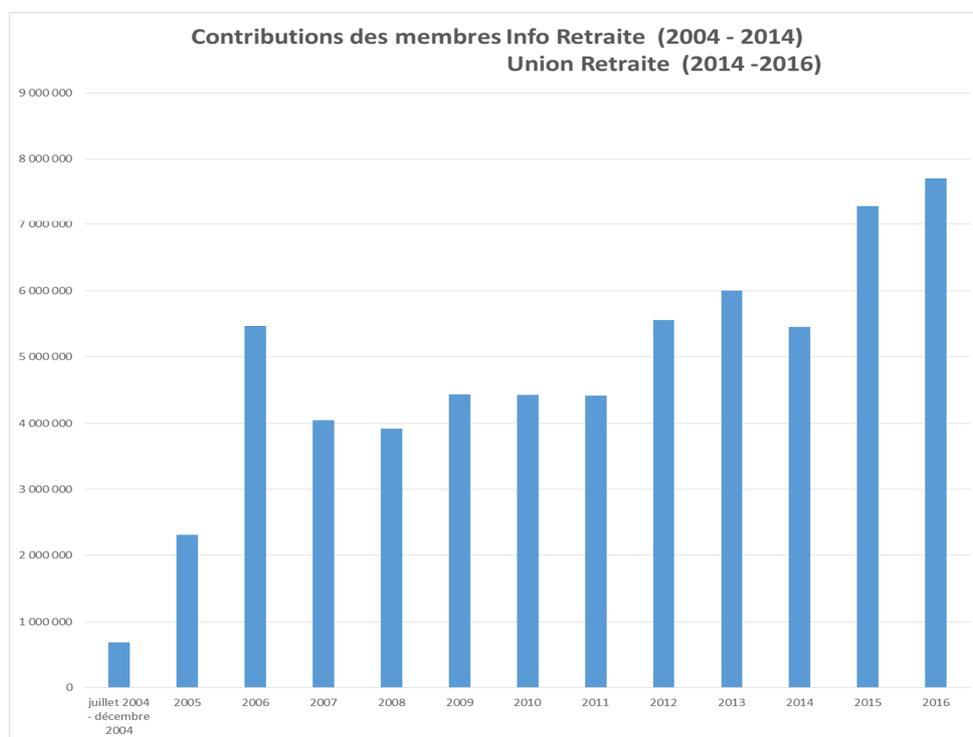
Montant du budget 2016	7 706 927 €
Montant du budget 2016 appelé	6 909 199 €
Montant du budget 2017	12 611 022 €
Evolution budget 2017 sur 2016	63,63 %
Part non consommée du budget 2015	1 880 690 €
Montant à appeler 2017	10 730 332 €

**Contributions nettes des régimes
au budget Union Retraite 2017
(Décembre 2016)**

Régime	%	Contribution 2017 brut	Dépenses 2017 compensées	Contribution 2017 après compensation
CNAVTS	30,365 %	3 258 317	3 586 590	-328 273
CCMSA	4,548 %	488 012	69 000	419 012
ARRCO	29,362 %	3 150 601	1 856 622	1 293 979
AGIRC	4,817 %	516 915	304 614	212 301
RSI	7,337 %	787 286		787 286
Service des Retraites de l'État	7,215 %	774 202	146 550	627 652
Gestion CDC (CNRACL, IRCANTEC, ...)	11,734 %	1 259 045	1 248 630	10 415
Régimes Spéciaux				
CNIEG	0,512 %	54 892		54 892
CPRSNCF	0,536 %	57 524		57 524
CANSSM	0,011 %	1 128		1 128
ENIM	0,109 %	11 655		11 655
Banque de France	0,042 %	4 512		4 512
CRP RATP	0,147 %	15 791		15 791
CROPERA	0,006 %	677		677
Comédie française	0,001 %	150		150
CRPCEN	0,165 %	17 671		17 671
Port autonome de Strasbourg	0,001 %	64		64
CRPN	0,105 %	11 279		11 279
CAVIMAC	0,056 %	6 016		6 016
Régimes des professions libérales	2,932 %	314 595	0	314 595
MAD à recruter		0		0
Prestations à rembourser sans opérateur		0	1 369 070	- 1 369 070
Total général	100 %	10 730 332	8 581 076	2 149 256

Source : GIP Union retraite.

Devant vos rapporteurs, l'ensemble des régimes auditionnés ont souligné le coût désormais important pour eux de la contribution au *GIP Union retraite*.



Source : *GIP Union retraite*

Le service des retraites de l'État, par exemple, a rappelé la progression de sa contribution : 378 820 euros en 2014, 465 238 euros en 2015, 498 504 euros en 2016 et 774 202 euros en 2017. D'après ce régime, si les dépenses du GIP apparaissaient initialement soutenables, « *les décisions modificatives envisagés par le GIP de même que les demandes reconventionnelles de financement de certains dispositifs par la Cnav* », auxquelles s'ajoute « *l'accumulation de projets sans gains directs à traduire dans le fonctionnement du régime* » modifient sa première analyse et ont justifié deux votes négatifs du SRE en conseil d'administration au cours de l'année 2017.

Plus modestement en termes de poids financier, le régime spécial de l'Opéra de Paris¹ souligne toutefois l'augmentation de sa contribution financière passée de 436 euros en 2016 à 677 euros en 2017. Cette augmentation s'inscrit surtout dans un contexte où les coûts informatiques de ce régime ont été multipliés par six entre 2010 et 2016 passant de 26 000 euros à 170 000 euros en raison essentiellement des projets informatiques de l'interrégimes (RGCU, dématérialisation du DAI) ou réglementaires (prélèvement à la source...).

¹ Qui assure la gestion de 1 800 retraités et recouvre des cotisations de 1 800 actifs. Le régime précise que le nombre de retraités potentiel s'élève à 8 000 personnes mais qu'il s'agit pour la plupart d'artistes étrangers ne faisant que rarement valoir leurs droits à la retraite française...

Les critiques des régimes se concentrent plus spécifiquement sur les projets liés à la nouvelle compétence du GIP, qui « *n'ont pas toujours eu des objectifs et des attendus bien définis au départ* »¹. D'autant qu'à cette contribution s'ajoutent les ressources mobilisées en interne pour le suivi des projets et pour assurer la connexion du régime aux services du GIP. Ces frais invisibles dans les comptes de l'Union retraite peuvent représenter des sommes importantes (*voir infra* l'exemple de la déclaration sociale nominative).

b) Une attitude ambivalente des régimes

Si la progression de la dépense des régimes pour l'action de l'interrégimes est réelle, la position de ces derniers dans le débat budgétaire qui s'instaure depuis 2016 est toutefois ambivalente.

Alors que le SRE critique l'augmentation de sa contribution au GIP dans un contexte de réduction des moyens de la direction générale des finances publiques dont il dépend, il a engagé fin 2015 une refonte de son portail assuré et le développement d'un simulateur de pension, arguant que ce dernier ne couvrait que 70 % de sa population d'assurés (*voir supra*).

De même, les principaux régimes auditionnés par vos rapporteurs, au premier rang desquels la Cnav, ont pu souligner l'absence de maîtrise financière pour certains projets, dont le coût a pu dérapé. Cette remarque peut sembler surprenante provenant de régimes qui sont chargés du développement ou de la qualification des projets en tant qu'opérateurs et donc à même d'évaluer le respect de leur trajectoire financière.

Vos rapporteurs ne sauraient trancher ce différend entre les régimes et le GIP. Cette situation souligne le problème de l'absence de cohérence entre les priorités poursuivies par le GIP et celles des régimes, qui se retrouve notamment dans l'absence de coordination entre le COP du groupement et les COG des régimes (*voir ci-dessous*).

Mais plus fondamentalement, cette querelle budgétaire rejoint la critique formulée par les régimes sur l'absence de légitimité du GIP à intervenir sur des questions relevant directement des processus métiers des régimes. Or, parce que notre système de retraite est complexe, que les régimes n'ont pas les mêmes moyens ni les mêmes calendriers, que le lancement de ces projets de simplification montrent les insuffisances de certains en matière de services à l'assuré, la règle de consensus sur laquelle était fondé le GIP fragilise désormais son action. **Sans la réaffirmation d'une volonté politique forte de mener à bien la simplification du système de retraite, ce qui ne saurait d'ailleurs se réduire à une simplification de façade, l'interrégimes risque désormais d'être durablement freiné.**

¹ Pour reprendre les termes d'une réponse écrite de la caisse d'assurance vieillesse des professions libérales à l'une des questions de vos rapporteurs.

B. L'ABSENCE DE COORDINATION ENTRE LE COP DU GIP ET LES COG DES RÉGIMES N'EST PLUS TENABLE

1. Le COP du GIP et les COG des régimes ne sont pas coordonnés

a) Les priorités du GIP Union retraite définies dans le COP 2015-2018 ne se retrouvent pas dans les objectifs fixés dans les COG des régimes

Le manque de coordination entre le COP du GIP *Union retraite* et les COG des régimes de retraite¹ constitue la principale limite, évoquée par l'ensemble des personnes auditionnées, dans les relations entre le groupement et ses membres.

Ce manque de coordination se retrouve dans la faible prise en compte des priorités définies dans le COP du GIP dans le contenu de chacune des conventions des régimes.

Pour ne citer que les exemples des trois principaux régimes de base :

- si la COG 2016-2019 du RSI² fixe explicitement l'objectif à la caisse de « *mettre en œuvre de façon sécurisée le projet interrégimes de la liquidation unique* », elle évoque sans jamais mentionner le GIP *Union retraite* celui « *d'améliorer l'information des travailleurs indépendants sur leurs droits à retraite* ». La COG vise également la participation « *aux travaux préparant le raccordement du RSI au RGCU prévu au second semestre 2019* ». Il n'est jamais fait mention, alors même que la COG a été signée en août 2016, de la participation du RSI à la mission de simplification et de mutualisation des régimes de retraite menée dans le cadre du GIP ;

- il en est de même dans la convention liant l'État à la caisse centrale de la MSA pour la période 2016-2020. La fiche consacrée à la simplification et à la dématérialisation³ vise précisément les projets de la déclaration sociale nominative et du titre emploi service agricole⁴ mais affirme simplement que « *le plein accès aux droits sociaux repose (...) sur une simplification des démarches, à conduire également dans le cadre de l'interrégimes* ». Le GIP *Union retraite* n'est jamais cité, ni ses nouvelles missions de simplification et de mutualisation ;

¹ Le service des retraites de l'État n'est pas piloté par l'intermédiaire d'une COG mais directement par les lois de finances, pluriannuelles et annuelles.

² Fiche programme n° 9.

³ Fiche n° 2 de l'ambition 1 de la Cog : Développer des services aux adhérents et aux entreprises dans une logique de mise en œuvre des politiques publiques.

⁴ Ce projet vise à permettre aux petits employeurs agricoles, qui ne disposent pas de logiciel de paie et qui n'ont pas recours à un tiers déclarant de satisfaire à leurs obligations déclaratives sous format DSN.

- enfin, la COG du régime général de retraite 2014-2017 stipule que la Cnav s'engage à « *consolider son rôle en tant que coordonnateur et opérateur du système d'information retraite interrégimes* »¹. Signée avant la création du GIP *Union retraite*, cette convention est celle qui entre le plus dans le détail de l'activité de l'interrégimes en évoquant le RGCU, les différentes évolutions du DAI et le système d'échanges interrégimes de retraite (EIRR)².

Cette absence d'articulation formelle entre le COP et les COG en vigueur dans les régimes est qualifiée de « *fragilité* » pour la définition des priorités, par le directeur du GIP Jean-Luc Izard : « *En ce qui concerne la définition globale de l'offre de services retraite, cet inconvénient sera résolu au fur et à mesure des renégociations des COG concernées, mais dans la période intermédiaire, il fragilise l'architecture globale de l'interrégimes en ne permettant pas d'éviter avec certitude les doublons. Plus importante, l'absence de volet « moyens » dans la définition législative du contrat d'objectifs pluriannuels rend la réalisation de ces objectifs tributaires des crédits inclus dans les COG des régimes, COG qui n'offrent pas la garantie (...) d'une parfaite articulation des objectifs entre les niveaux régimes et interrégimes* »³.

Les engagements pris en matière d'information des assurés par un régime peuvent par exemple justifier des doublons en matière de communication faite auprès des assurés. De plus, comme les exemples des COG de la MSA et du RSI le montrent, la renégociation des COG depuis la signature du COP 2015-2018 n'a pas été l'occasion de réaffirmer les priorités de l'interrégimes au premier rang des priorités des régimes.

b) Le double encadrement théorique des dépenses du GIP Union retraite

Comme l'a indiqué Gérard Rivière à vos rapporteurs, au-delà de l'inscription de ces priorités dans le contenu de la COG, se pose le problème « *de l'articulation entre les contributions budgétaires des régimes et les moyens attribués dans le cadre des COG qui sont par nature limitatifs* ». Les dépenses du GIP sont en effet doublement encadrées.

Elles le sont tout d'abord, par le budget pluriannuel fixé dans le COP, qui détaille le coût des principaux projets répartis sur la période. Comme on l'a vu, si le budget du COP a été tenu en 2015 et 2016, la très forte progression des dépenses l'ayant fait presque doubler pour les années 2017 à 2019 en fait un cadrage théorique. Ce dérapage de la trajectoire financière est dû à un problème de sous-estimation du coût des projets qui s'explique par la signature prématurée du COP en 2015 au regard de son niveau de préparation.

¹ Fiche n° 11.

² Ce dernier permet le partage de l'ensemble des montants de pensions de retraite de base ou complémentaire versés aux assurés pour le versement ou le contrôle de certaines prestations plafonnées (voir *infra*).

³ Regards Protection sociale, *op. cit.*

Les dépenses du GIP, financées exclusivement par les contributions des régimes, sont surtout encadrées par les crédits des régimes prévus dans leurs COG respectives pour leur contribution au GIP *Union retraite*. Or cette dépense s'impute, pour toute la génération de COG actuelle, sur des crédits limitatifs (*voir encadré*) et qui plus est sur une enveloppe limitative particulièrement contrainte : l'enveloppe « *Autre dépenses de fonctionnement* ».

Dépenses à caractère limitatif/dépenses à caractère évaluatif au sein des COG

Chaque convention d'objectifs et de gestion signée dans le domaine de la sécurité sociale dispose d'une annexe fixant les règles budgétaires encadrant le fonds national de gestion administrative (FNGA) pour chaque caisse. Ce fonds, qui regroupe les dépenses de fonctionnement (y compris de personnel) et d'investissement, fait l'objet d'une programmation pluriannuelle donnant lieu à l'élaboration d'un budget national de gestion annexé à la COG. Toutes les dépenses sont programmées pour chaque exercice annuel de la période de la convention.

Deux types de dépenses sont distingués :

- les *dépenses à caractère limitatif*, pour lesquelles les montants sont arrêtés de manière définitive pour chaque exercice : elles regroupent les dépenses de personnel, les autres dépenses de fonctionnement (notamment les contributions des caisses aux GIP Union retraite et Modernisation des données sociales), les autres dépenses de fonctionnement informatique, les dépenses d'investissement (informatiques, immobiliers, opérations courantes), des dépenses de projet spécifiques mais aussi les crédits de la réserve nationale :

- les *dépenses à caractère évaluatif*, arrêtées de manière indicative et qui peuvent être ajustées en cours de période en fonction des décisions qui s'imposent à la caisse : on y retrouve la dotation aux amortissements et aux provisions, les charges exceptionnelles, les frais de fonctionnement de certains programmes ou organismes (ARS, RNCPS, Cleiss, EN3S, Institut des hautes études en protection sociale...), les dépenses de contentieux...

Les autres enveloppes limitatives, comme par exemple celle consacrée aux investissements informatiques, subissent une moindre contrainte budgétaire et sont calibrées de telle sorte que des reports annuels peuvent être opérés sur la période, rendant possibles des marges de manœuvre. Or, l'enveloppe dédiée aux « autres dépenses de fonctionnement » subit une pression forte de la part de la tutelle.

Comme l'ont indiqué les représentants de la DSS, l'imputation « *des contributions au GIP sur les enveloppes limitatives des COG a l'avantage de servir de levier de régulation (ou contrainte) budgétaire de l'ensemble interrégimes et de nourrir ainsi le contradictoire entre les régimes et le GIP sur le coût des projets* »¹.

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

Toutefois, ce mécanisme de régulation a posé problème dans le contexte de sous-estimation initiale du coût des projets du budget de l'*Union retraite*, sur lesquels s'est fondé le calcul des contributions des régimes sur la période 2015-2018 et donc leur inscription dans les COG des régimes.

Ainsi que l'a affirmé Gérard Rivière devant vos rapporteurs, « *la qualité du chiffrage du GIP est déterminante car on voit qu'à défaut, il y a un risque sérieux que les équivalents temps plein (ETP) et budgets dédiés soient insuffisants et que les sommes soient prélevées sur le fonds national de gestion administrative des régimes et donc au détriment des moyens disponibles pour la mise en œuvre des projets propres à chacun des régimes surtout dans un contexte de restriction des moyens de plus en plus exigeant* ».

La stratégie financière mise en œuvre par la tutelle se comprend en réalité assez facilement : ne pouvant réguler en amont le cadrage financier de l'activité interrégimes, elle opère une régulation par le strict encadrement de la contribution des régimes. Comme en ont d'ailleurs convenu les représentants de la DSS, cette logique touche toutefois à ses limites et nécessite d'être dépassée pour mieux articuler les priorités du GIP et la capacité de financement des régimes.

2. La nécessité de mieux articuler la programmation financière des projets du GIP et les financements dédiés des régimes

Des réflexions sont ainsi en cours pour pallier ce problème d'articulation. Deux options semblent possibles, qui emportent toutes deux l'adhésion de vos rapporteurs.

La première consisterait à doter le GIP d'un nouveau contrat d'objectifs pluriannuels mieux défini en amont, suivant les méthodologies très contraignantes d'évaluation du coût des projets utilisées dans le cadre de la négociation des COG de chacun des régimes. Ce cadrage plus strict imposerait que tout dérapage financier soit directement discuté et négocié avec la tutelle. En contrepartie, il serait **envisageable d'inscrire les dépenses de participation des régimes au sein des crédits évaluatifs** au même titre que leur contribution au projet de répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS) ou au centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss). **À tout le moins, l'imputation de cette dépense sur une enveloppe moins contrainte apparaît nécessaire.** Au regard de la nature des projets financés par le GIP, ces crédits pourraient être prévus dans l'enveloppe consacrée aux dépenses d'investissement informatique.

La seconde option serait de **coordonner très strictement les priorités définies dans le futur COP du GIP avec les conventions de chaque régime en y inscrivant un chapitre « interrégimes de retraite » identique à tous les régimes et reprenant les priorités arrêtées par le COP.**

Cette proposition impliquerait de revoir le calendrier de négociation du COP du GIP et des COG des régimes afin de les faire coïncider sur une même période. Cette démarche semble difficile à entreprendre en raison de la grande diversité des échéances de COG actuellement en vigueur. Il serait toutefois possible d'envisager un mécanisme d'avenant aux COG des régimes, signé automatiquement après la signature du COP du GIP. L'État pourrait alors s'engager à revoir spécifiquement le montant des crédits limitatifs consacrés à la participation du régime au GIP.

Vos rapporteurs souscrivent également à la proposition formulée par Gérard Rivière de mieux associer les caisses et les partenaires sociaux à la définition des priorités du GIP en faisant délibérer les conseils d'administration de chacun des régimes sur le projet de COP avant sa signature. Cette proposition n'est pas sans risque car elle pourrait donner l'occasion à certains régimes d'exprimer une humeur qui menacerait la fabrique du consensus au sein du GIP.

Il pourrait être envisagé que cette procédure d'avis ne lie en aucun cas le GIP ou la tutelle mais qu'elle permette que l'expression des régimes soit prise en compte dans la mesure du possible.

Recommandation n° 5 : renforcer la cohérence entre les priorités définies dans le contrat d'objectifs et de moyens du GIP *Union retraite* et les moyens alloués pour leurs financements dans le cadre des conventions d'objectifs et de gestion des régimes.

Recommandation n° 6 : mieux associer les régimes de retraite et les partenaires sociaux à la définition des priorités du GIP *Union retraite*.

II. AU NIVEAU DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA PROTECTION SOCIALE, LES PROJETS DU GIP NE S'INSCRIVENT PAS DANS UNE VISION D'ENSEMBLE COHÉRENTE

A. UN PLAN STRATÉGIQUE NATIONAL DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA PROTECTION SOCIALE DÉJÀ OBSOLÈTE ET QUI NE PREND PAS EN COMPTE LES MISSIONS DU GIP

1. Le plan stratégique des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale de 2013 n'intègre que peu des missions de l'interrégimes de retraite

Vos rapporteurs ont cherché à comprendre comment l'activité de l'interrégimes de retraite et en particulier ses projets structurants comme le RGPU ou le compte personnel retraite, s'intégrait dans la construction plus large d'un système d'information du système de protection sociale en France.

Depuis 2013, la direction de la sécurité sociale s'est en effet dotée d'un schéma stratégique destiné à répondre aux enjeux posés par l'intégration croissante du système d'information du service public de la sécurité sociale et par la nécessaire capacité d'adaptation de ce dernier à la transformation numérique. D'après les informations recueillies par vos rapporteurs, **les dépenses en matière de système d'information dans la sphère sociale s'élèvent à 1,3 milliard d'euros en 2016**, en progression constante chaque année de 1 % dont environ un tiers est lié à des dépenses d'investissement. L'État et les organismes de sécurité sociale ont ainsi établi une gouvernance de leurs systèmes d'information bâtie d'une part, sur un schéma stratégique définissant les principes directeurs et coordonnant les grands projets transverses à l'ensemble des organismes et d'autre part, sur des schémas directeurs propres à chaque organisme et y déclinant le schéma stratégique. Ces schémas directeurs ont été élaborés sur la durée de vie des COG des régimes et y intègrent donc, dans les priorités définies par elles, les engagements du schéma stratégique national.

Arrêté le 31 juillet 2013¹, le schéma national a permis de fixer quatre objectifs transverses à toutes les branches de la sécurité sociale :

- fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification des assurés ;

- maîtriser les affiliations des assurés, leurs mutations et les échanges inter-organismes ;

- fédérer les systèmes d'information de la sphère sociale autour de projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort ;

- développer et sécuriser les échanges internes et externes de la sphère sociale.

¹ Arrêté du 31 juillet 2013 du directeur de la sécurité sociale portant approbation du plan stratégique des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale.

Comme s'en sont félicités les représentants de la DSS, les objectifs fixés par ce schéma ont été atteints. Des avancées notables ont été accomplies en matière d'identification des assurés, qu'il s'agisse de l'immatriculation des personnes nées à l'étranger à travers l'outil Sandia¹ ou du développement de l'offre de service autour du service national de gestion des identifiants (SNGI) comme référentiel unique de l'immatriculation des assurés. Ce schéma a également permis la réalisation de deux projets interbranches majeurs : la montée en charge du répertoire national commun de protection sociale (RNCPS), principal outil permettant l'échange de données en matière d'affiliation et de prestations entre les régimes, et la déclaration sociale nominative (DSN), projet de simplification des obligations de déclaration sociale des entreprises.

Dans le seul champ de l'assurance vieillesse, le schéma stratégique n'a toutefois pas eu un impact significatif. Élaboré en 2013, ce schéma ne fait que peu référence aux projets structurels actuellement développés par l'interrégimes de retraite. Trois projets sont simplement évoqués mais selon des trajectoires et des modalités de gouvernance qui n'ont finalement pas été suivies. Il en est ainsi du RGPU, dont une fiche projet dans le schéma stratégique² expose l'ambition, portée pour ce dernier, de « *lui donner une dimension véritablement transverse au sein de la branche vieillesse mais également pour l'ensemble de la sphère sociale au titre d'une nouvelle source de données répertoriant les différentes périodes travaillées des assurés* ». De même, le schéma demande aux trois régimes alignés de faire un premier pas significatif vers la mutualisation de leurs moteurs d'estimation des pensions et la mise en place d'un moteur de calcul commun. Cet objectif augure à la fois la création d'un simulateur commun interrégimes et le lancement de la liquidation unique que décidera finalement la loi du 20 janvier 2014.

Le schéma évoque également l'outil d'échanges interrégimes de retraite (EIRR), qui permet le partage de l'ensemble des montants de pensions de retraite de base ou complémentaire versés aux assurés. Créé en 2010 et géré par la Cnav, en dehors du cadre du GIP, ce répertoire permet l'instruction des prestations nécessitant la prise en compte de l'ensemble des pensions de retraite perçues par un assuré comme pour les majoration de pensions de réversion, le minimum contributif ou la pension majorée de référence des non-salariés agricoles.

Il a été mis à contribution pour la gestion de la prime exceptionnelle de 40 euros versée en 2014 et peut désormais être mobilisé pour détecter des bénéficiaires potentiels de prestations en particulier de l'allocation spécifique aux personnes âgées (minimum vieillesse) qui n'y auraient pas recours.

¹ Service administratif national d'immatriculation des assurés, géré par la Cnav en délégation de l'Insee, qui permet d'attribuer un numéro d'immatriculation d'assuré (NIR) aux personnes nées à l'étranger.

² Fiche 3. B du schéma stratégique : Centraliser les données de carrières brutes au niveau du RGPU.

Conformément aux prescriptions du schéma stratégique, l'EIRR a fait l'objet de travaux conséquents de fiabilisation menés par la Cnav et la DSS, qui demeurent toutefois à parfaire. Un renforcement du pilotage et de la gouvernance du répertoire a ainsi été engagé au sein d'un comité de suivi.

2. Ce schéma est déjà obsolète

Le schéma stratégique, arrêté pendant la préparation de la réforme des retraites de 2014, n'évoque pas l'élargissement de la mission du GIP *Union retraite* à la mutualisation et la simplification des démarches de l'assuré. En particulier, il **n'aborde pas la question du compte personnel de retraite et ne détaille pas le rôle structurant du RGPU dans la future architecture des systèmes d'information de la branche vieillesse.**

En réponse à vos rapporteurs, le GIP *Union retraite* a concédé que les références au schéma directeur dans le contrat d'objectif pluriannuel étaient peu nombreuses. La désignation du RGPU comme référentiel de carrière et la confirmation du SNGI comme référentiel des identités sont les seuls éléments opérants dans l'organisation actuelle de l'interrégimes.

Le GIP *Union retraite* participe toutefois à la réflexion, actuellement engagée, de refonte du schéma national par la DSS. La direction de la sécurité sociale a en effet lancé au cours du premier semestre 2017 une série de travaux conjoints avec les organismes de sécurité sociale destinée à élaborer un nouveau schéma stratégique « réaliste, pragmatique mais porteur de grands enjeux communs et suffisamment adaptables pour absorber les futures grandes réformes »¹. Le cœur du nouveau schéma « se fondera sur la mise en œuvre d'initiatives concrètes d'intérêts communs à forte valeur métier » et s'articulera autour de quatre thématiques phares :

- l'organisation et le partage des données entre les organismes de sécurité sociale et les assurés ;
- la relation à l'utilisateur ;
- la mutualisation des applicatifs et des infrastructures ;
- la mutualisation des méthodes.

Le GIP a indiqué que le futur schéma devrait intégrer ses missions et placer le RGPU au centre de l'organisation future du système d'information de l'assurance vieillesse.

¹ Réponse écrite de la DSS à l'une des questions de vos rapporteurs.

B. DE TRÈS LOURDS PROJETS INFORMATIQUES SONT VENUS RÉCEMMENT CONCURRENCER LES PRIORITÉS DU GIP POUR LES RÉGIMES DE RETRAITE

Lors de leurs auditions, vos rapporteurs ont constaté une situation de saturation des régimes de retraite, en particulier des plus petits, face à l'accumulation de projets informatiques lourds auxquels ils ont été tenus de répondre au cours de ces deux dernières années.

Pour les représentants du RSI, « *les calendriers définis par le GIP Union retraite ne s'adaptent pas aux contraintes s'imposant aux régimes au titre de nouveaux projets impactant directement leur capacité à faire (...). Dès lors, le calendrier global des travaux et livraisons du GIP Union retraite, voté à un instant T par la collectivité des régimes s'impose à ces derniers sans prise en compte suffisante des impératifs pouvant conduire à des adaptations de feuille de route en interne à tout ou partie des régimes* »¹.

En effet, si les seuls principaux régimes sont chargés du développement des services de l'interrégimes décidés dans le cadre du GIP, **l'ensemble des régime est toutefois tenu d'assurer la connexion de son système d'information au service créé. Cette action est coûteuse à la fois financièrement et en terme de mobilisation des équipes de développement.** C'est tout particulièrement le cas pour le projet du RGCU qui nécessite de prévoir non seulement une connexion aux outils métiers du régime mais également une migration des données dans le nouveau répertoire.

Or ces actions de connexion aux différents services (RGCU, simulateur, pack paiement) se sont ajoutés à une feuille de route par ailleurs chargée pour les régimes de retraite avec un projet prévu de longue date, la **déclaration sociale nominative**, et un projet décidé rapidement, le **prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**.

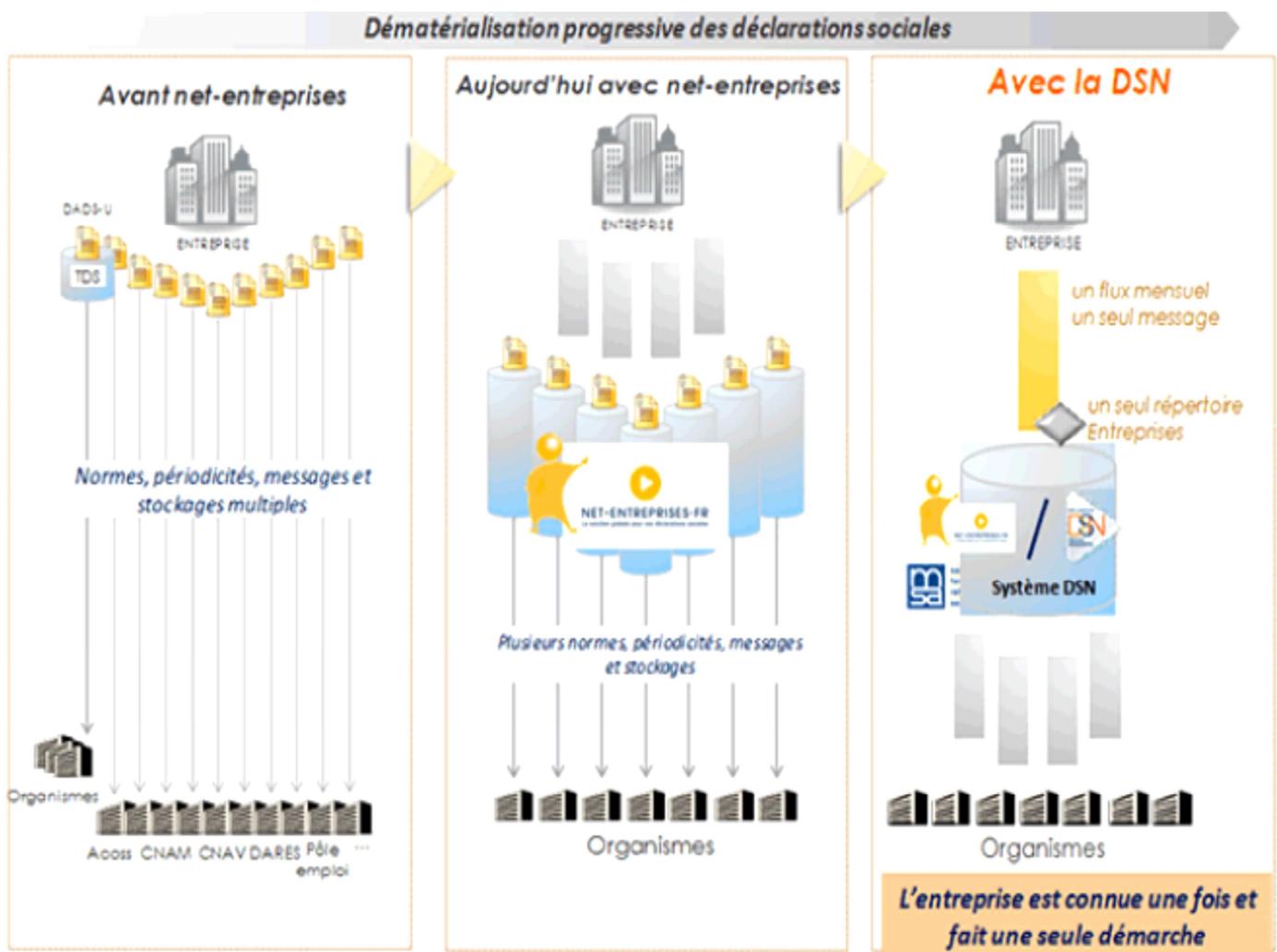
Ces deux projets ont nécessité le déploiement de moyens importants au sein des régimes, ce qui a perturbé l'ordre des priorités de développement et nourri ce sentiment de saturation au moment d'envisager de nouveaux projets interrégimes.

La DSN est l'aboutissement d'un processus de simplification des obligations déclaratives des entreprises en matière sociale, lancée en 2000 avec la création du GIP *Modernisation des données sociales*².

¹ Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

² Créé en 2000, ce GIP a pour mission de rendre les démarches déclaratives dans le secteur social plus simples pour les entreprises et leurs mandataires en leur proposant un service pour effectuer et régler par internet l'ensemble des déclarations sociales, simplement, gratuitement et en toute sécurité. Il réunit les organismes de protection sociale et les partenaires sociaux avec le soutien des ministères chargés de la sécurité sociale et des petites et moyennes entreprises. La DSN s'inscrit dans la continuité de nombreux travaux antérieurs ayant permis d'aboutir à ce projet de simplification de la vie des entreprises et de sécurisation des procédures déclaratives.

Comme l'indique le site du GIP, il s'agit d'un « *fichier [informatique, un flux] mensuel produit [automatiquement par chaque entreprise] à partir [du logiciel] de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées permettant de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, Agirc Arrco, organismes complémentaires, Pôle emploi...)* ». L'impact de la simplification est résumé dans le schéma ci-dessous.



La DSN génère des gains qualitatifs

- Gain de temps (1 à 5 jours/an pour les TPE ; 6 à 36 jours pour les PME ; 1 à 8 ETP pour les TGE) ;
- Diminution des sources d'erreurs ;
- Dématérialisation complète.

La DSN génère des gains quantitatifs

- Compris entre 3 et 5 Md €/an au niveau national ;
- Un retour sur investissement de 3 mois pour les entreprises.

Le calendrier de déploiement de la DSN s'est étalé sur trois ans avec le lancement de la phase 1¹ en avril 2013, de la phase 2² en février 2015, de la phase 3³ en octobre 2015 avant une généralisation au 1^{er} janvier 2017 pour l'ensemble des employeurs privés.

D'après les chiffres communiqués par la Cnav, le coût de mise en œuvre de la DSN au sein du régime général de retraite entre 2014 et 2016 s'est élevé à plus de 17 millions d'euros : 14 000 jours/hommes pour la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre (soit 9,8 millions d'euros⁴) auxquels s'ajoutent des dépenses de prestations externes et d'achats divers (7,5 millions d'euros).

La DSN illustre bien le coût que peut représenter la connexion d'un organisme à un grand projet informatique comme celui-ci : si le coût de développement de la DSN au niveau du GIP MDS se monte à 103 millions d'euros environ, le coût de la connexion de l'ensemble des acteurs avait été chiffré à 150 millions d'euros supplémentaires⁵. **Il convient d'avoir conscience de cet écart entre coût de développement et coût global incluant le branchement des régimes pour mesurer l'investissement financier que représente la participation aux projets de l'interrégimes et qui ne se retrouvent pas dans les comptes du GIP Union retraite.**

À la DSN, s'est ajoutée à partir de mars 2016 la décision du précédent Gouvernement de prélever à la source l'impôt sur le revenu à partir du 1^{er} janvier 2018⁶. Les régimes de retraite sont doublement concernés puisqu'ils sont chargés d'assurer la collecte de l'impôt sur les pensions qu'ils versent mais également sur les revenus d'activité de leurs salariés.

Pour leurs salariés, les régimes échangeront avec l'administration fiscale à travers leur logiciel de paie comme pour tout employeur. Pour les retraités, ils devront utiliser la plateforme d'échanges spécifique nommée PASRAU (prélèvement à la source des revenus autres). Placée sous la responsabilité du GIP MDS, cette plateforme permettra l'échange d'une déclaration mensuelle nominative qu'enverra la caisse de retraite pour fournir la liste des assurés auxquels elle verse une prestation. La DGFIP transmettra en retour le taux de prélèvement à appliquer sur la pension et le régime procèdera à la collecte et lui versera les sommes correspondantes.

¹ Phase 1 : transmission des déclarations de mouvements de main d'œuvre, des attestations de salaires et des formulaires de radiation des contrats complémentaires.

²Phase 2 : transmission de la déclaration unifiée des cotisations sociales et ouverture aux employeurs de travailleurs temporaires.

³ Phase 3 : transmission de la déclaration unifiée des cotisations sociales (retraite complémentaire, prévoyance..), des déclarations de cotisation MSA et de la déclaration automatisée des données sociales unifiée.

⁴ Le coût moyen d'un jour/homme à la Cnav est d'environ 680 euros.

⁵ D'après une réponse écrite du GIP MDS à l'une des questions de vos rapporteurs.

⁶ Le prélèvement à la source a été instauré par l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

Lancée sans véritable préparation¹, le prélèvement à la source devait initialement être mis en œuvre dès le 1^{er} janvier 2018, ce qui laissait aux 35 régimes de retraite un an et demi pour se préparer².

Comme l'ont expliqué les représentants de la Cnav à vos rapporteurs, la mise en œuvre du PAS dans le régime général a nécessité le développement d'une dizaine de sous-projets pilotés par une gouvernance spécifique représentant une charge totale de 4500 jours/homme (soit environ 3 millions d'euros).

Plusieurs outils de gestion du régime général doivent être adaptés : l'outil de gestion des retraites, l'outil de gestion de la relation clients de même que les chaînes de flux sortants pour éditer les courriers justifiant le paiement de l'impôt. Une formation et un accompagnement du personnel de la Cnav ont également dû être mis en place en particulier pour les téléconseillers, les contrôleurs et gestionnaires mais aussi les agents de l'agence comptable. Le régime général, qui verse une pension à 81 % des retraités en France pour un volume de prestations représentant 40 % des pensions versées dans notre pays, sera ainsi chargé de collecter entre 5 et 7 milliards d'euros, soit 10 % environ des recettes totales de l'impôt sur le revenu. **Le coût global du projet PAS s'élèverait à 171,6 millions d'euros après deux ans de fonctionnement.**

Au vu de l'activité générée au sein du régime général, l'argument selon lequel le PAS et la DSN ont considérablement alourdi le plan de charge des régimes est donc crédible.

L'explication d'une saturation conjoncturelle des régimes face à la mise en œuvre de projets informatiques très lourds ne doit donc pas être sous-estimée et peut expliquer en partie les tensions perceptibles au sein de l'interrégimes.

¹ L'article 76 de la loi de finances pour 2016 prévoyait toutefois la remise au Parlement d'un rapport du Gouvernement sur les modalités de mise en œuvre du PAS à compter de 2018. Ce rapport a constitué l'évaluation préalable de l'article du projet de loi de finances pour 2017 qui instaurait finalement le dispositif.

² En août 2017, le Gouvernement a toutefois été autorisé à légiférer par ordonnance pour reporter d'un an l'entrée en vigueur de ce dispositif.

III. AU NIVEAU DE L'ARCHITECTURE DU SYSTÈME DE RETRAITE, LE PROJET DE RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES INTERROGE L'AVENIR DE L'INTERRÉGIMES ET DU GIP UNION RETRAITE

A. L'AVENIR DU GIP DÉPENDRA DU SCHÉMA RETENU

1. Une réforme évoquée dès 2010 mais aux contours encore incertains.

Bien que la campagne présidentielle n'ait pas porté spécifiquement sur le thème des retraites, le programme du Président de la République porte une proposition ambitieuse : celle de créer « *un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé* ».

Le document de campagne dessine les contours d'un système en comptes notionnels dans lequel, « *les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (...), seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires* ». Il précise que « *le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance [prenant en compte] l'allongement de l'espérance de vie [de façon continue] au fil des générations* ». Et de conclure : « *plus besoin de réformes successives, qui changent les règles et sont anxieuses et source d'incertitude. Dans la durée, la réforme aura bien un effet financier en garantissant un équilibre sur le long terme* ».

Cette proposition relance donc le débat public sur la mise en œuvre d'une réforme systémique des retraites en France. **Il avait en effet déjà été amorcé au moment de la réforme des retraites de 2010 en particulier par votre commission.**

Comme le notait, par exemple, le rapport de notre collègue Dominique Leclerc, rapporteur de la branche « retraite » pour le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009¹ :

« *Votre commission plaide, depuis plusieurs années, pour une réforme structurelle ou « systémique » qui présenterait plusieurs avantages :*

- *elle permettrait d'endiguer la crise de confiance des assurés sociaux dans leur système de retraite car, on le sait, les générations actuelles de quinquagénaires liquident leurs pensions dès qu'ils le peuvent, tandis que la majeure partie des jeunes actifs se demande si le système actuel survivra jusqu'à leur propre départ en retraite ;*

- *elle dégagerait un équilibre financier durable, condition indispensable au maintien d'un haut niveau de retraite pour les générations futures ;*

¹ Rapport n° 83, tome V (2008-2009) sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, commission des affaires sociales du Sénat, novembre 2008.

- elle simplifierait et améliorerait les règles de fonctionnement du système de retraite, ce qui lui permettrait de gagner en cohérence et lisibilité ;

- elle renforcerait le caractère contributif des régimes de retraite, mis à mal aujourd'hui ».

Notre collègue Dominique Leclerc avait ainsi déposé un amendement à ce projet de loi, adopté par le Sénat et l'Assemblée nationale visant à confier au Cor « un rapport sur les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par point, soit par un régime de comptes notionnels de retraite fonctionnant l'un comme l'autre par répartition »¹.

Ce rapport a été remis par le Cor en janvier 2010² et demeure à ce jour le **rapport public de référence en France** présentant les options et les modalités techniques de mise en œuvre d'une réforme systémique du système de retraite.

Ces travaux n'avaient toutefois pas conduit le législateur en 2010 à s'engager dans ce type de réforme, préférant au « bing bang » attendu en matière de calcul des droits à la retraite, la mise en place d'une nouvelle réforme paramétrique. Cette dernière avait toutefois prévu que le comité de pilotage des régimes de retraite, qu'elle instituait³, devait mener une réflexion sur « les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, dans le respect du principe de répartition au cœur du pacte social qui unit les générations »⁴.

En choisissant l'option d'une réforme vers un régime en comptes notionnels, la proposition du Président de la République oriente donc le débat en transposant le modèle suédois en France. Ce choix avait déjà été celui de la Mecss du Sénat en 2007⁵ qui avait recommandé de s'inspirer de la réforme des retraites suédoise à la fois pour la mise en place d'un régime de comptes notionnels mais également du mécanisme d'ajustement automatique des comptes.

Ce mécanisme, instauré dans un deuxième temps de la réforme en Suède en 2001, permet qu'en cas d'insuffisance des ressources du régime pour honorer le montant des retraites à servir aux assurés, un processus d'ajustement s'enclenche automatiquement pour modifier à la fois le taux de revalorisation du capital notionnel accumulé par l'ensemble des assurés mais également l'indice d'évolution des pensions déjà liquidées.

¹ Article 75 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

² Retraites : annuité, points ou comptes notionnels ?, Options et modalités techniques, Conseil d'orientation des retraites, septième rapport, janvier 2010.

³ Installé le 31 mai 2011, le comité de pilotage des régimes de retraite a été supprimé par la réforme des retraites de 2014 au profit du comité de suivi des retraites.

⁴ Article 16 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 déjà citée.

⁵ Rapport d'information de la Mecss n° 377 (2006-2007) – « Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois », Alain Vasselle et Bernard Cazeau, juillet 2007.

La Mecss considérait que ce système présentait « quatre avantages principaux » :

« - il garantit un équilibre financier pérenne, sur la base de taux de cotisations élevés, mais stables à l'avenir ;

- il préserve l'équité entre les générations ;

- il assure une meilleure transparence de l'effort contributif, ainsi que des niveaux de prestations perçues par les assurés sociaux suédois ;

- il garantit une pension minimum aux personnes âgées les plus modestes. »¹

C'est donc avec conviction et enthousiasme que votre mission, dans la continuité de ses précédents travaux, accueille la proposition du Président de la République et y voit une opportunité unique de simplifier l'architecture de notre système de retraite.

2. Trois pistes d'évolution possibles pour le GIP Union retraite

Dans la perspective de cette réforme, l'activité de l'interrégimes et du GIP *Union retraite* en particulier sera amenée à évoluer. Trois pistes ont été évoquées au cours des auditions de vos rapporteurs.

- *La disparition du GIP Union retraite*

La première piste conduirait à la dissolution du GIP à l'issue de la mise en œuvre de la demande unique de retraite en ligne et de la montée en charge du compte personnel retraite dans le périmètre des services d'ores et déjà envisagé. Cette disparition pourrait intervenir dans un horizon correspondant à l'échéance de la prochaine période de contractualisation 2019-2022. Le projet de demande de pension de réversion unique en ligne doit en effet être *a minima* poursuivi et le GIP apparaît à court terme comme la structure la plus efficace pour porter ce projet.

Néanmoins, la création d'un système de retraite fondé sur des règles identiques, *a fortiori* dans le cas d'un régime unique², lui ferait perdre son objet social. Par ailleurs, les inquiétudes soulevées par ce projet de réforme au sein des régimes ainsi que le moindre consensus à envisager de nouveaux services de simplification et de mutualisation au sein du GIP vont inévitablement freiner l'activité de l'interrégimes dans les prochaines années.

- *Le GIP Union retraite, acteur de la réforme des retraites*

La deuxième piste consisterait à faire jouer au GIP un rôle dans la réforme des retraites en lui donnant la mission d'approfondir la convergence des régimes de retraite pendant la période de transition. Le GIP a acquis une connaissance des règles et des modalités de fonctionnement de chaque des régimes, qu'il pourrait être pertinent d'utiliser pour la mise en place de la réforme.

¹ *Op. cit.*

² *Qui ne semble toutefois pas dans le plan évoqué par le Président de la République.*

Le portage politique et technique d'une telle réforme ne pourra bien évidemment pas être assuré par le GIP, qui n'en ni les moyens actuellement, ni la légitimité. Mais ce dernier pourrait être une force d'appui auprès de l'administration chargée de la réforme afin de faire prévaloir l'exigence de service à l'assuré et de simplification du système de retraite.

- *Le GIP Union retraite, instrument de l'interbranches*

La troisième piste consisterait enfin à transformer le GIP Union retraite en un instrument, non plus seulement interrégimes, mais interbranches. Les travaux liés au schéma directeur du système d'information du service public de la sécurité sociale ont souligné l'importance des problématiques transverses à l'ensemble des organismes de sécurité sociale en matière d'identification des assurés, de simplification de leurs démarches ainsi que de celles des employeurs mais aussi de lutte contre la fraude. L'expertise du GIP en matière de production de service à l'assuré pourrait compléter, et le cas échéant se fusionner au sein d'une *task force* chargée de mettre en œuvre ces projets dans la sphère sociale. Le GIP *Modernisation des données sociales* a également acquis une expertise interbranches en matière de déclarations des entreprises.

La plus forte prégnance des problématiques transverses au sein de la sécurité sociale pourrait conduire à créer plus de synergies entre ces différentes structures.

B. LES ACQUIS DE L'INTERRÉGIMES SERVIRONT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME QUI S'AVÈRE NÉCESSAIRE POUR REMÉDIER RÉELLEMENT À LA COMPLEXITÉ DU SYSTÈME DE RETRAITES

1. Les acquis de l'interrégimes au service de la réforme

Le bilan de l'interrégimes en matière de retraite représente un héritage positif qui bénéficiera à la mise en œuvre de la future réforme des retraites.

a) Des outils communs

Cet héritage repose d'abord sur les outils créés au sein de l'interrégimes. Le droit à l'information retraite permettra d'accompagner la réforme en étant capable d'apporter aux assurés des estimations précises sur leur futur montant de retraite y compris dans la période de transition où plusieurs modes de calcul des droits pourraient coexister¹.

¹ *La réforme des retraites en Italie, et dans une moindre mesure en Suède, a vu coexister pour de nombreuses générations deux systèmes de calcul des droits, ce qui pouvait à court terme rendre plus complexe le droit à l'information.*

Le RGCU jouera aussi un rôle considérable en présentant une base carrière nationale. Cette base ne permettra pas toutefois d'appliquer directement, le cas échéant, les nouvelles règles de calcul unifiées pour tous les régimes. En effet, les informations de longue période sur le détail de la rémunération des fonctionnaires de l'État détenues par le SRE sont inexistantes ou lacunaires, comme le rappelait le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de retraite des fonctionnaires¹. Interrogé par vos rapporteurs, le SRE explique que « *la réglementation et les flux techniques du régime ou des divers systèmes déclaratifs en amont ne concernent que les données actuellement utiles (carrière au sens des positions et des durées, du grade et de l'indice) mais non les rémunérations dans tous leurs éléments* »². Les données de carrière des fonctionnaires sont tout particulièrement limitées concernant la part indemnitaire de leurs traitements qui n'entre pas dans l'assiette de cotisations pour l'assurance vieillesse. Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), membre du GIP, dispose de données parcellaires puisque d'une part, l'adhésion à ce régime est volontaire et possible que depuis sa création en 2005 et d'autre part, l'assiette de cotisation est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut. **Ce point constituera une difficulté technique considérable pour la mise en œuvre de la réforme systémique et pourrait conduire à demander aux fonctionnaires de produire tout ou partie de ces données.**

b) Une habitude de travail

Le GIP a réussi à réunir et à faire dialoguer des régimes qui aujourd'hui encore ne parlent pas toujours le même langage, sont gérés selon des règles différentes et sont soucieux de leur identité propre et de leurs spécificités issues de notre histoire sociale.

Un rapport récent de l'Igas sur la simplification technique des relations entre les assurés et leurs régimes de retraite le notait non sans humour : « *Le vocabulaire de la retraite est riche mais souvent technique voire ésotérique (« liquidation de la retraite ! ») pour l'assuré. Il arrive de surcroît que les techniciens conseils ne parlent pas le même langage non seulement d'un organisme de retraite à l'autre (...), les régimes utilisant leur propre vocabulaire qui résulte parfois de bases juridiques distinctes (...) mais parfois au sein d'un même organisme. (...) Les exemples abondent d'expressions tantôt utilisées indifféremment, parce que considérées comme identiques, tantôt proches mais subtilement différentes, tantôt regardées comme suffisamment différentes pour conduire à des droits ou des décisions différentes (...). Sont proches, voire identiques, ou distinctes mais dans tous les cas souvent utilisées indifféremment des expressions telles que : régime/organisme/caisse, assuré/affilié/adhérent, allocataire/bénéficiaire, durée de service/durée d'activité, point de retraite/unité de compte, retraite/allocation/pension, liquidation/calcul des droits (...). Certains mots, simples et compréhensibles a priori peuvent couvrir des réalités différentes ou non selon le substantif qui leur est accolé ; âge : âge de la retraite, âge légal, âge minimum ou*

¹ Cour des comptes, Les pensions de retraite des fonctionnaires. Des évolutions à poursuivre. Octobre 2016.

² Réponse écrite à l'une des questions de vos rapporteurs.

minimal, âge limite d'ouverture des droits, âge de liquidation, âge d'arrêt effectif de l'activité, âge de taux plein... ; droits : droits directs, droits propres, droits dérivés, droits contributifs, droits non contributifs, ;... »¹.

Les exemples pourraient se multiplier et ce rapport n'a sans doute pas évité cet écueil. **Le GIP a toutefois permis aux régimes de travailler ensemble, de s'accorder sur un certain nombre de concepts pour rendre consistant un nouveau droit pour les assurés. Cette dynamique et cette habitude de travail devront être exploitées dans la perspective de la réforme.**

c) La diffusion d'une culture de l'assuré

Depuis 2003, le GIP *Info retraite* puis *Union retraite* a instillé une culture de l'assuré différente de celle présente dans les régimes. Cette culture de l'assuré, complémentaire du souci des régimes de payer à temps les pensions aux bonnes personnes, **part de la vision de l'assuré face à la complexité du système de retraite. C'est bien depuis ce point de vue que toute future réforme des retraites devra partir.**

2. Une réforme systémique nécessaire pour remédier à la complexité du système de retraites

L'action de l'interrégimes en matière de retraite depuis 14 ans a permis de masquer pour l'assuré, en partie seulement, la complexité du système de retraite. Elle n'a toutefois pas permis d'y remédier et les tensions actuellement observées au sein des instances du GIP *Union retraite* soulignent que cette solution de simple habillage atteint ses limites.

Les projets nécessaires à la simplification et à la mutualisation de l'assurance vieillesse nécessitent une nouvelle impulsion politique qui ne pourra éluder la question du nombre de régimes de retraite existant dans notre pays. Notre système de retraite est complexe et cette complexité a un coût estimé entre 4,5 milliards d'euros et 6 milliards d'euros² par an.

C'est pourquoi le débat qui s'ouvre, et auquel ce rapport souhaite contribuer, doit engager une réflexion profonde sur l'architecture de notre système de retraite. La réforme annoncée, qui serait d'une ampleur considérable, constitue une opportunité unique pour refonder le contrat qui lie, depuis la généralisation de la couverture vieillesse à l'issue de la Seconde guerre mondiale, les générations entre elles. Cette réforme, qui dépasserait la dimension uniquement paramétrique des différentes réformes entreprises dans la branche vieillesse depuis 1993, nécessite du courage.

Il est temps de décider³.

¹ *Igas, Simplification technique des relations entre les assurés et leurs régimes de retraite, M. Laroque, J. Rousselon et B. Verrier, mai 2013.*

² *D'après une estimation menée par le cabinet Accenture en 2013. « Eurostat met en évidence un écart du simple au double au double entre la France et des pays comme l'Espagne, l'Italie ou l'Allemagne, où le système de retraite est pourtant aussi complexe », explique Erik Linqier, directeur exécutif du cabinet (interview aux Echos du 19 avril 2013).*

³ *Pour reprendre le titre du rapport du comité pour la réforme des collectivités locales, présidé par Edouard Balladur, 2009.*

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le jeudi 20 juillet sous la présidence de M. Alain Milon, la commission entend la communication de Mme Anne Emery-Dumas et Gérard Roche, au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale, sur l'interrégimes en matière de retraite au service des assurés.

Mme Anne Émery-Dumas, rapporteure. - Comment simplifier notre système de retraites ? C'est à cette question que va s'atteler le Gouvernement dans les prochains mois avec son projet annoncé de réforme systémique des retraites. Mais c'est déjà à cette question que l'interrégimes des retraites tente, depuis quatorze ans maintenant, d'apporter une réponse pragmatique aux assurés.

Les faits sont connus. Le paysage des retraites en France est morcelé : 35 régimes de base, 29 régimes complémentaires. Chaque Français cotise en moyenne à 2,3 caisses de retraite différentes et la part des personnes polypensionnées, c'est-à-dire percevant une retraite d'au moins deux régimes de base, représente chaque année 40 % des départs à la retraite pour les hommes et 30 % des départs à la retraite pour les femmes. Et cette tendance devrait s'amplifier.

Cette situation a justifié la création, lors de la réforme des retraites de 2003, d'un droit à l'information retraite (DAI) qui permet à chaque assuré de disposer, lorsqu'il prépare son départ à la retraite, d'une vision consolidée de ses droits acquis et d'une évaluation de son futur montant de retraite. Ce droit à l'information retraite a été mis en œuvre par l'ensemble des régimes de retraite, réunis au sein d'un groupement d'intérêt public (GIP) appelé Info retraite. En 2015, ce GIP est devenu le GIP Union retraites à l'occasion de l'élargissement de ses missions, décidé par la réforme des retraites de 2014. Outre le droit à l'information retraite, il est désormais chargé du pilotage de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation ayant pour objet d'améliorer les relations des régimes avec leurs usagers.

Aux termes de nos auditions avec notamment des régimes de retraite aussi différents que le régime général, le service des retraites des fonctionnaires de l'État ou le régime spécial de l'Opéra de Paris, il apparaît que l'interrégimes de retraite entre aujourd'hui dans une ère de méfiance. Si le droit à l'information retraite est un succès incontestable qu'il faut souligner, la définition concrète de la nouvelle mission du GIP de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse ne fait pas l'objet d'un consensus entre le GIP et les régimes. Cette absence de consensus sur le rôle du GIP et les tensions actuellement perceptibles au sein de l'interrégimes au niveau budgétaire résulte en réalité de l'absence de vision stratégique de l'État quant à l'organisation de notre système de retraite. En ce sens, le projet de réforme systémique contribue pour l'instant à l'incertitude du monde de la retraite quant à son avenir.

Aussi, et afin de lancer les travaux de notre commission en vue de cette future réforme, il semble utile de faire le bilan de l'action de l'interrégimes de retraite depuis sa création avant d'analyser les conséquences de cette absence de vision stratégique de l'État sur l'avenir de l'interrégimes et du GIP Union retraite en particulier.

M. Gérard Roche, rapporteur. - *Le Général de Gaulle considérait « [qu']une Constitution, c'est un esprit, des institutions, une pratique ». Ce triptyque pourrait très utilement être repris pour analyser le bilan de l'interrégimes en matière de retraite.*

L'interrégimes c'est, en effet, tout d'abord des institutions. Le GIP Union retraite a mis en place un système sophistiqué de conseils et de comités permettant une large représentation de l'ensemble des régimes mais très hautement consommateur de ressources. L'Assemblée générale du GIP rassemble 36 organismes couvrant presque l'intégralité des régimes de retraite légalement obligatoires, de base et complémentaire. Il nous semblerait logique que les derniers régimes de retraite à ne pas avoir intégré le GIP Union retraite, en particulier ceux des assemblées parlementaires ou le régime temporaire des enseignants du privé, puissent le faire prochainement. Le conseil d'administration à la composition plus resserrée est l'instance délibérative ordinaire. Les projets informatiques sont discutés au sein de groupes de travail composant une « comitologie » assez complexe et qui s'avère chronophage de l'aveu même des services du GIP et des régimes. Les plus petits régimes spéciaux n'ont d'ailleurs pas les moyens de faire face à toutes les sollicitations. Ils sont représentés au sein du conseil d'administration par le collègue des régimes spéciaux qu'anime la caisse centrale de retraite de la SNCF. La démocratie sociale n'est pas en reste puisqu'un comité des usagers, réunissant des représentants des partenaires sociaux, joue un rôle de veille sur les projets développés dans l'intérêt des usagers.

L'ensemble des personnes auditionnées juge que les rapports entre les régimes au sein du GIP, fondés sur le consensus, le respect de l'identité de chaque régime et la transparence, sont de bonne qualité et se développent au sein d'une atmosphère courtoise et constructive. Il semblerait toutefois utile que l'assemblée générale, seule instance à associer directement chacun des régimes et qui se réunit une fois tous les trois ans, puisse le faire chaque année. Les plus petits régimes ont en effet indiqué qu'une instance plus régulière d'information directe sur l'état d'avancement des projets manquait réellement. Nous formulerons une proposition en ce sens qui est partagée par le président du GIP, également président du conseil d'administration de la Cnav et bien connu de notre commission, M. Gérard Rivière.

L'interrégimes c'est aussi une pratique, celle du droit à l'information retraite, qui constitue aujourd'hui encore le coeur de métier du GIP.

Le DAI s'est tout d'abord développé au cours des campagnes d'information annuelles lancées depuis 2007. À partir de 35 ans et jusqu'à ses 50 ans, chaque assuré reçoit tous les cinq ans un courrier, son « relevé individuel de situation » (Ris), commun à tous ses régimes de retraite récapitulant l'ensemble de ses droits acquis.

À partir de ses 55 ans et jusqu'à 65 ans, l'assuré reçoit tous les cinq ans également une « estimation indicative globale » (EIG) de sa future retraite. Depuis la loi de 2010, une information aux nouveaux assurés est également transmise à toute personne qui valide pour la première fois une durée d'assurance d'au moins deux trimestres afin de lui présenter le système de retraite par répartition et l'impact potentiel d'une activité à temps partiel. Le coût annuel des campagnes d'information « papier », à la charge des régimes, s'élève à environ 7 millions d'euros.

La loi de 2010 a également institué la possibilité, pour chaque personne à partir de 45 ans, de demander un « entretien d'information retraite » auprès de sa caisse de retraite de base ou complémentaire pour faire le point sur sa situation et réaliser des simulations sur les montants futurs de pension.

En parallèle, le GIP a développé de nouveaux outils numériques d'information des assurés, leur permettant à tout moment de disposer de ces mêmes informations sans attendre l'envoi du courrier quinquennal. Après avoir créé le portail commun d'information interrégimes, le GIP a lancé en octobre 2016 le compte personnel retraite afin de rendre disponible en ligne les outils de simulation et d'évaluation des droits retraite, appelés EVA et M@rel. Ces deux programmes interrogent en temps réel les bases de données de chacun des régimes pour un assuré et lui fournit en quelques secondes le récapitulatif de ses droits acquis et, en fonction de son âge et de l'avancée de sa carrière, une évaluation ou une estimation indicative du montant de sa future retraite. Depuis février dernier, les assurés de plus de 55 ans peuvent également demander en ligne des rectifications de carrière. Ce compte, qui a déjà été ouvert par 1,3 million de personnes, va continuer à s'enrichir dans les prochains mois.

Vos deux rapporteurs ont été véritablement séduits par la facilité d'utilisation de ce compte et par son ergonomie. L'assuré peut désormais estimer le montant de sa future retraite en fonction de différents scénarii de carrières et évaluer, par exemple, assez précisément la conséquence financière du recul d'un an de son départ à la retraite. Le compte personnel retraite est donc un véritable outil d'aide à la décision qui devrait à terme modifier les comportements des assurés en leur faisant mieux appréhender les mécanismes de surcote et de décote qui sont encore, d'après les dernières enquêtes disponibles, mal connus.

Du droit à l'information retraite « version papier » au DAI « 2.0 », il faut vraiment saluer le succès de ce projet de l'interrégimes qui, sans simplifier en soi le système des retraites, en offre une vision simplifiée pour chaque assuré. Les enquêtes de satisfaction menées auprès des assurés sont d'ailleurs très encourageantes puisque 9 assurés sur 10 considèrent que la qualité et la complétude des documents transmis est satisfaisante.

L'interrégimes c'est enfin un esprit, inscrit dans la loi depuis 2014, de mutualisation et de simplification de l'assurance vieillesse. Cet esprit sous-tend l'ensemble des projets contenus dans le contrat d'objectif pluriannuel 2015-2018 (COP) du GIP. Au-delà de l'approfondissement du DAI, deux projets concrétisent ce nouvel enjeu : la demande unique de retraite en ligne, qui est une avancée formidable pour l'assuré, et le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU). Il aurait d'ailleurs été plus clair de l'appeler répertoire unique de gestion des carrières - RUGC, sa fonction aurait été plus compréhensible à l'oreille.

La demande unique de retraite en ligne devrait être effective à partir du 1^{er} janvier 2019. C'est une étape très importante dans la simplification des démarches de l'assuré qui s'inscrit dans le mouvement « Dites-le nous une fois ». Notre rapport reprendra la demande formulée par le Comité des usagers d'engager sans tarder la mise au point de la demande unique de pension de réversion en ligne, notamment lorsque l'assuré décédé était déjà pensionné.

Le RGPU est actuellement le principal chantier de l'interrégimes de retraite et est considéré comme la future colonne vertébrale de son système d'information. Il constituera à terme, soit 2022, le référentiel unique et commun des carrières des assurés de l'ensemble des régimes de retraite obligatoire. Cet outil contiendra les informations relatives aux droits mais ne calculera pas les montants de retraite. Contrairement aux craintes exprimées par les régimes de retraite lors de nos auditions, ces derniers ne seront pas dépossédés de leurs données car ils demeureront responsables de l'alimentation du répertoire et continueront de valider la partie de carrière qui leur est associée.

Décidé dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, ce projet a pris un retard considérable qui a nécessité, à la suite d'un audit de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), la mise en place d'une nouvelle gouvernance à la fin de l'année 2016 afin de stabiliser son périmètre fonctionnel. La trajectoire financière du RGPU, dont le coût final s'élèverait à ce stade à 188 millions d'euros, soulève des inquiétudes de la part des régimes de retraite qui se sentent tenus à l'écart du processus de décision. Ils ont, par exemple, regretté de ne pas avoir été destinataires du rapport d'audit de l'Igas. Or, comme le prévoit la loi de 2014, le GIP est censé jouer le rôle de pilote du projet. Il semble toutefois que les décisions se prennent directement entre l'État et la Cnav qui est l'opérateur du RGPU sous l'égide de la personne désignée « sponsor » du projet, M. Jean-Jacques Marette, ancien directeur général de l'Agirc-Arrco. Un effort de transparence apparaît donc nécessaire pour mieux associer l'ensemble des régimes et doit avoir pour cadre le GIP Union retraite.

A l'image du RGPU, l'esprit de mutualisation et de simplification, activement porté par les services du GIP, suscite donc une certaine réticence de la part des régimes. Au cours de nos travaux, les régimes auditionnés ont exprimé leurs inquiétudes face à la progression exponentielle du budget du GIP passé de 7,7 millions d'euros en 2016 à 13,1 millions d'euros en 2017. Cette progression s'explique par l'intégration dans le compte personnel retraite du nouveau simulateur ainsi que d'une offre de service étoffée comme par exemple la consultation d'un bulletin de paiement des pensions unique. Mais cette évolution pèse sur les comptes des régimes. Ces derniers ont de plus pointé l'absence d'articulation entre les projets portés par le GIP et leurs impératifs de service et de gestion expliquant leur difficulté à s'approprier les nouveaux projets alors même que leur coût est élevé.

Vos rapporteurs considèrent que cette différence de vue est davantage due à une absence de vision stratégique de l'État quant à l'organisation du système de retraite qu'à une volonté des régimes de freiner l'activité interrégimes.

Mme Anne Émery-Dumas, rapporteure. - Cette absence de vision stratégique de l'État se retrouve en effet à la fois dans le domaine budgétaire, dans celui de l'architecture du système d'information de l'assurance vieillesse et au niveau de l'organisation du système de retraite.

Dans le domaine budgétaire tout d'abord, les priorités d'investissement de l'interrégimes, identifiées dans le COP du GIP, ne sont presque pas abordées dans les conventions d'objectifs et de gestion (COG) des régimes. Ainsi, la COG de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole signée en septembre 2016, soit un an et demi après le COP du GIP, n'évoque que très indirectement et partiellement les projets de l'interrégimes de retraite. De plus, les participations financières des régimes au GIP sont contenues dans des enveloppes limitatives alors même qu'elles recouvrent également des dépenses d'investissement par nature évolutives. Tous les régimes auditionnés nous ont ainsi confié que la progression non anticipée des crédits du GIP en 2017 avait entraîné une hausse de leur contribution qui avait dû être financée au prix d'une baisse de leurs moyens de fonctionnement en interne. L'imputation des contributions des régimes au GIP sur les enveloppes limitatives des COG devait permettre une meilleure régulation budgétaire de l'interrégimes en nourrissant un dialogue contradictoire entre les régimes et le GIP sur le coût des projets. Toutefois la dynamique constatée des dépenses de projets, insuffisamment anticipée lors de la négociation du COP du GIP en 2014, pose désormais des difficultés.

L'absence d'articulation entre le COP du GIP Union retraite et les COG des régimes ne nous paraît donc plus tenable. Il s'agit là de la principale recommandation que nous formulons. Il apparaît en effet nécessaire d'inscrire dans chacune des COG un chapitre interrégimes identique, identifiant les projets auxquels les régimes sont tenus de contribuer. Le calendrier de signature du COP du GIP et des COG des régimes doit être revu afin de faire coïncider, sur une même période, l'ensemble des priorités et moyens associés de l'assurance vieillesse. Il conviendrait également de pouvoir distinguer, au sein des contributions des régimes au GIP, la part des dépenses relevant du fonctionnement du groupement et celle recouvrant les dépenses d'investissement. Ces dernières doivent pouvoir être inscrites au titre des crédits évaluatifs de façon à ne pas faire peser trop lourdement, sur les crédits de fonctionnement des régimes de retraite, le coût d'éventuelles hausses des budgets finançant des projets structurants. Afin d'associer plus en amont les partenaires sociaux dans la définition des priorités de l'interrégimes, il semblerait opportun de pouvoir faire délibérer les conseils d'administration de chacun des régimes sur le projet de COP du GIP avant sa signature, à l'instar de la pratique en cours pour les COG.

L'absence de vision stratégique de l'État se révèle également problématique au niveau de l'architecture du système d'information de l'assurance vieillesse et plus généralement de la protection sociale. Les projets du GIP ne s'inscrivent en effet dans aucune vision d'ensemble.

Le schéma stratégique des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale, arrêté en juillet 2013, n'intègre aucun des grands projets actuellement développés par l'interrégimes comme le RGPU ou la liquidation unique des régimes alignés. Si ce schéma stratégique a permis des avancées notables pour sécuriser l'immatriculation et l'identification des assurés et déployer la déclaration sociale nominative (DSN) dans l'ensemble des organismes de la sécurité sociale, il apparaît aujourd'hui obsolète et est en cours de refonte avec comme axe de développement la relation à l'utilisateur.

Par ailleurs, nous avons pu constater au cours de nos auditions que les projets du GIP sont concurrencés par les autres priorités informatiques définies par l'État avec des calendriers souvent plus urgents. Les régimes ont ainsi souligné la lourdeur des développements exigés pour la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative ou encore le projet de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu qui devait, récemment encore, entrer en vigueur au 1er janvier 2018. Ces projets, annoncés sans tenir compte des plans de charge des régimes, perturbent leur ordre des priorités de développements informatiques. L'accumulation de ces trois projets en particulier- le RGPU, la DSN et le prélèvement à la source- a provoqué une sorte de saturation au sein des régimes qui explique la réticence de ces derniers à appréhender de nouveaux projets au sein de l'interrégimes.

Enfin, le projet de réforme systémique des retraites, aux contours encore incertains, ne manquera pas, dans un premier temps, de freiner l'action de l'interrégimes. En 2010, la réforme des retraites s'était contentée de lancer le débat en demandant que soit remis au Parlement un rapport sur les « conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, dans le respect du principe de répartition au cœur du pacte social qui unit les générations ». Le Président de la République a précisé, pendant sa campagne, que son projet d'unification des règles des retraites devant tendre à « un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé », n'entraînerait pas forcément la création d'un régime unique. Néanmoins, et c'est bien normal, cette réforme va entraîner des interrogations de chacun des régimes quant à leur propre avenir ce qui aura des conséquences sur le fonctionnement de l'interrégimes dans les prochaines années et sur l'avenir du GIP.

À ce stade, trois pistes semblent possibles pour le GIP, qui dépendent très étroitement du schéma qui sera retenu et sur lequel vos rapporteurs n'ont pas encore d'information. La première verrait le GIP disparaître à l'issue de la mise en œuvre de la demande unique de retraite en ligne en 2019, parachevant le droit à l'information retraite. La création d'un système de retraite fondé sur des règles identiques voire un régime unique lui ferait perdre son objet social.

La deuxième piste lui ferait jouer un rôle dans la réforme qui s'engage en lui donnant la mission d'approfondir la convergence des régimes de retraite pendant la période de transition. Depuis 2003, le GIP a acquis une connaissance des règles et des modalités de fonctionnement de chacun des régimes qu'il pourrait être pertinent d'utiliser pour la mise en place de la réforme.

Enfin la troisième piste d'évolution serait de transformer le GIP Union retraite en un instrument, non plus seulement interrégimes, mais interbranches. Les travaux liés au schéma directeur du système d'information du service public de la sécurité sociale ont souligné l'importance des problématiques transverses à l'ensemble des organismes de sécurité sociale en matière d'identification des assurés, de simplification de leurs démarches ainsi que de celles des employeurs mais aussi de lutte contre la fraude. Je rappelle que nous avons évoqué ce sujet très récemment devant notre commission avec ma collègue Agnès Canayer. Le portage et le pilotage de cette stratégie commune pourraient être confiés à un GIP, en l'espèce le GIP Union retraite. Ce dernier n'est pas le seul dans la sphère sociale à pouvoir revendiquer ce rôle. Le GIP de modernisation des déclarations sociales, qui met en œuvre le déploiement de la DSN et que nous avons aussi auditionné pour nos travaux, pourrait également apporter son expertise interbranches.

Quoi qu'il en soit, le bilan de l'interrégimes en matière de retraite représente un héritage positif qui bénéficiera au futur système de retraite. Cet héritage repose d'abord sur les outils créés au sein de l'interrégimes au premier rang desquels le droit à l'information retraite et le futur RGCU. Le GIP aura également permis de faire dialoguer des régimes qui aujourd'hui encore ne parlent pas toujours le même langage, sont gérés selon des règles différentes et sont soucieux de leur identité propre et de leurs spécificités issues de notre histoire sociale. Néanmoins, cette habitude acquise d'un travail en commun aidera sans nul doute à la réforme. Enfin, l'interrégimes a su insuffler une culture de l'assuré à travers son exigence de simplifier les relations avec les régimes de retraite. Ce point me paraît très important à souligner.

Le droit à l'information retraite, qui est une vraie avancée au service de l'assuré, s'est patiemment construit, sans bénéficier sans doute de l'attention qu'il méritait. Puisse ce rapport donner le coup de projecteur mérité au travail accompli depuis quatorze ans.

M. Philippe Mouiller. - Je remercie nos rapporteurs pour ce travail d'éclairage sur le fonctionnement de l'interrégimes de retraite qui est insuffisamment connue. Vous avez souligné l'efficacité des outils mis à la disposition des assurés en particulier pour le droit à l'information retraite. Mais j'aimerais vous interroger plus spécifiquement sur le rôle du GIP dans le débat sur la future réforme des retraites. Les différents régimes de retraite vous paraissent-ils enclins à utiliser cet espace de dialogue pour avancer sur l'objectif politique fixé par le Gouvernement ou au contraire sont-ils dans l'idée de penser prioritairement à leur propre avenir ? Et donc quel rôle donner au GIP dans ce contexte ?

M. Yves Daudigny. - La dernière phrase de votre intervention me paraît en effet essentielle : le GIP et les différents projets qu'il a réalisés sont largement méconnus. J'en avais déjà pris conscience en janvier 2016, lorsque nous nous étions déplacés, avec quelques collègues de la commission des affaires sociales, dans les locaux du GIP dans le quartier de Bercy à Paris. Je pense que notre rapporteur général Jean-Marie Vanlerenberghe et notre rapporteur « retraite » Gérard Roche se souviennent très bien de cette visite au cours de laquelle nous avons été impressionnés par les services proposés.

Votre rapport souligne une nouvelle fois le poids des systèmes d'information dans toute réflexion sur l'évolution de notre protection sociale. On constate une multiplication des logiciels dans chacune des branches de la sécurité sociale qui peut être un frein pour la simplification des démarches des usagers. L'unification des systèmes d'information pose à la fois des problèmes juridiques mais aussi financiers puisqu'elle s'effectue à des coûts exorbitants et votre rapport le montrera dans le cadre de l'interrégimes de retraite. Je veux enfin remarquer que la mise en oeuvre du projet du Gouvernement de réforme systémique des retraites, de par l'ampleur de la tâche qu'il suppose, nécessitera un poids politique et une légitimité qui ne devront pas être remis en cause.

M. René-Paul Savary. - *Votre rapport va lancer le débat sur la réforme des retraites et souligne bien l'importance des problèmes informatiques pour la mise en oeuvre de ces réformes. Comme cela commence à être déjà le cas, l'utilisation du numéro d'identification de sécurité sociale (NIR) permet d'être un point d'entrée concernant l'assuré pour tous ses organismes de sécurité sociale. Mais les progrès accomplis ne règlent pas tous les problèmes de compatibilité. On le constate notamment dans les relations entre les conseils départementaux, les maisons départementales des personnes handicapées et la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie qui ne partagent pas de système d'information commun, ce qui est à la fois une perte d'argent et d'énergie.*

Mme Catherine Génisson. - *Je constate que l'Etat, réputé centralisateur, peine à unifier les systèmes d'information des régimes de retraite alors même que les pouvoirs publics doivent avoir l'exigence de simplifier les démarches des assurés.*

M. Gérard Roche. - *Le bilan de l'interrégimes en matière de retraite est un sujet beaucoup plus complexe qu'il n'en a l'air et il nous a fallu du temps pour y voir clair parmi les nombreux projets informatiques développés mais aussi pour comprendre les relations complexes entre les régimes de retraite et le GIP. Comme l'a rappelé Yves Daudigny, nous avons été conquis lors de notre visite du GIP par le dynamisme et la rapidité d'action de l'équipe du groupement. On a pu le constater une nouvelle fois lors de notre audition avec les représentants de l'Union retraite. Le simulateur interrégimes, c'est une application extraordinaire. Ils avancent vite, parfois trop même pour les plus petits régimes...*

M. Alain Milon, président. - *Donnons-leur le dossier médical personnel !*

M. Gérard Roche, rapporteur. - *Effectivement ! Il n'en demeure pas moins que les plus petits régimes se sentent dépassés par les projets envisagés dans le cadre de l'élargissement des missions du GIP. C'est pourquoi nous proposons la tenue d'une réunion annuelle de l'assemblée générale du groupement. La demande concerne essentiellement un besoin d'information. Le problème majeur que nous avons identifié concerne le dyschronologie, comme l'on dit en psychiatrie, entre les priorités fixées aux régimes dans leur COG et à celles définies dans le COP du GIP. Ce manque de coordination se ressent actuellement sur le dossier du RGPU. Ce répertoire, auquel j'associe souvent l'image d'une vaste « grange » dans laquelle les régimes stockeraient leurs données, inquiète véritablement les régimes. Deux raisons à cela : bien évidemment le dérapage financier du projet que l'on a évoqué mais surtout le fait d'être dépossédés de leurs données.*

En réalité, les nouveaux projets du GIP touchent désormais au cœur des procédures « métiers » des régimes, ce qui conduit à les interroger directement sur leurs pratiques.

Mme Anne Émery-Dumas, rapporteure. - En complément, j'ajouterais que ces projets de simplification et de mutualisation ont pour vocation la convergence de l'information mais surtout le service à l'assuré. C'est pour le service à l'assuré que l'on a besoin d'un système d'information unifié et le plus complet possible. Mais c'est vrai qu'il y a des réticences de la part des régimes à tendre vers cette unification et bien évidemment vers un régime unique. Le GIP a réussi à diffuser cette culture de l'usager à laquelle les régimes n'étaient pas directement sensibles, soucieux de rendre correctement leur service de liquidation et paiement de leur pension. L'objectif désormais, je le répète, c'est bien d'aller vers plus de simplicité pour l'assuré et aussi pour les régimes dans leurs procédures de gestion. En ce sens, le RGPU est un beau projet. Je vous invite vraiment à vous rendre sur le site du GIP Union retraite, www.info-retraite.fr et d'ouvrir votre compte personnel retraite. Vous pourrez y faire le bilan sur votre carrière et je vous assure que vous serez bluffés par la complétude des informations qui remontent.

M. Gérard Roche, rapporteur. - C'est d'autant plus vrai pour les assurés à la carrière complexe. Si les régimes de retraite rendent de nombreux services à leurs assurés, y compris en ligne désormais, seuls les travaux du GIP et de la communauté des régimes permettent de répondre aux interrogations de ces assurés qui sont très satisfaits du résultat obtenu.

Mme Patricia Schillinger. - Le travail de nos collègues permet de mesurer à quel point le virage du numérique est difficile à prendre, même en 2017, pour les administrations de sécurité sociale. Votre rapport questionne-t-il le prélèvement de cotisations d'assurance vieillesse sur les salariés ? Je m'étonne toujours du rapport entre ces cotisations et le faible niveau de prestation vieillesse qui peut être versée à certains assurés après une vie de travail. En Suisse, qui ne présente pas le même niveau de vie que la France, la retraite minimale est à 1 700 euros par mois quand un salarié a travaillé 44 ans. Loin des chiffres de petite retraite que l'on peut observer en France...

M. René-Paul Savary. - Dispose-t-on d'une analyse actuarielle concernant les réserves financières des régimes ? De plus, le passage d'un système de retraite par répartition à un système par point vous semble-t-il réaliste ? Le passage d'un système à l'autre est complexe. L'avez-vous abordé ?

M. Alain Milon, président. - Les comparaisons avec la Suisse sont difficiles car il faut considérer l'ensemble du système. L'assurance maladie est beaucoup moins avantageuse selon les niveaux de vie.

M. Gérard Roche. - Je rappelle à notre collègue Patricia Schillinger qu'en moyenne, le niveau de vie des retraités en France est égal à celui des actifs ce qui place notre pays en tête des pays de l'OCDE, s'agissant de cet indicateur. Sur la réforme systémique, on sait que c'est une réforme qui pose des problèmes informatiques mais qui sont en réalité des problèmes institutionnels et surtout des problèmes financiers.

L'intégration des régimes spéciaux de la fonction publique va être très difficile en raison du décalage entre le taux de cotisation employeur de droit commun dans le secteur privé et celui appliqué aux employeurs publics et qui permet d'équilibrer artificiellement ces régimes. C'est un point dur que le Gouvernement devra trancher.

***M. Alain Milon, président.** - Cette communication est effectuée au nom de la Mecss et la commission doit en autoriser la publication.*

La commission autorise la publication du rapport d'information.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Groupement d'intérêt public *Union retraite***
Jean-Luc Izard, directeur
Thomas Tracou, directeur de la communication
- **Conseil d'orientation des retraites (Cor)**
Pierre-Louis Bras, président
Yves Guégano, secrétaire général
- **Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés**
Renaud Villard, directeur
Véronique Puche, directrice de la maîtrise d'ouvrage
Frédérique Garlaud, responsable des relations institutionnelles.
- **Opéra national de Paris**
Mireille Leroux, directrice de la Caisse de retraite
Aline Alapetite adjointe à la directrice
- **Service des retraites de l'État**
Alain Piau, directeur
- **Régime social des indépendants (RSI)**
Stéphanie Deschaume, directrice de Cabinet
Murielle Biales, directrice de la production et du service aux assurés
- **Mutualité sociale agricole (MSA)**
Michel Brault, directeur général
Christine Dupuy, directrice chargée de la Réglementation et de l'Appui au Réseau
Christophe Simon, chargé des relations parlementaires
- **Ministère des affaires sociales - Direction de la sécurité sociale (DSS)**
Marie Daude, cheffe de service adjointe du directeur
Agathe Denéchère, sous-directrice des retraites et des institutions de la protection sociale complémentaire

- **Caisse des dépôts et consignations**
Anne-Sophie Grave, directrice des retraites et de la solidarité
Audrey Girard, directrice du développement et des relations institutionnelles au sein de la direction des retraites et de la solidarité
Lise Bazalgette, chargée des relations institutionnelles

- **Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco)**
François-Xavier Selleret, directeur général
Frédéric Coutard, directeur du produit « retraite »

- **Jean-Jacques Marette**, directeur général honoraire de l'Agirc-Arrco, en charge d'une mission auprès du directeur de la sécurité sociale sur la mise en œuvre du répertoire général de carrières unique

- **Jean-Marie Toulisse**, président du Comité des usagers du GIP *Union retraite*

- **Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CnavPL)**
Monique Durand, présidente
Marie-Anne François, vice-présidente
Jean-Marie Saunier, directeur

- **Gérard Rivière**, président du conseil d'administration de la Cnav et du conseil d'administration du GIP *Union retraite*

- **Groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales**
Eric Hayat, président
Elisabeth Humbert-Bottin, directrice générale

ANNEXES

- **Annexe 1** : Les régimes de retraite en France
- **Annexe 2** : Liste des fiches projet du contrat d'objectifs pluriannuels 2015-2018 du GIP Union retraite
- **Annexe 3** : Liste des membres du GIP Union Retraite
- **Annexe 4** : Fiche d'information des nouveaux assurés
- **Annexe 5** : Estimation indicative globale et relevé individuel de situation
- **Annexe 6** : Visuels du compte personnel retraite

Annexe 1 : Les régimes de retraite en France



Les régimes de retraite en France

Les organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire, partagent les principes suivants :

- › **un financement selon le mécanisme de la répartition** : les cotisations perçues une année donnée servent à payer les retraites au cours de la même année,
- › **une assurance retraite collective et obligatoire**, qui permet de garantir à tout assuré des ressources après l'arrêt de son activité professionnelle,
- › **une forte dimension sociale**, qui conduit à attribuer des droits à la retraite à ceux qui ne peuvent plus cotiser (par exemple à cause du chômage, de la maladie, d'un congé maternité), à attribuer des avantages spécifiques aux assurés ayant élevé des enfants, ou à garantir un montant minimum de retraite.

	Retraite de base		Retraite complémentaire
Salariés			
Salariés agricoles	➤ MSA Mutualité Sociale Agricole (www.msa.fr)	+	ARRCO Retraite complémentaire des salariés (www.agirc-arrco.fr) + AGIRC Retraite complémentaire des cadres (www.agirc-arrco.fr)
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	➤ L'ASSURANCE RETRAITE Régime général de la sécurité sociale (www.lassuranceretraite.fr)	+	IRCANTEC (www.ircantec.fr)
Agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques		+	
Personnel navigant de l'aéronautique civile		+	CRPN (www.crpn.fr)
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	➤ BANQUE DE FRANCE (www.bdfretraite.fr), RETRAITE DES MINES (www.retraitedesmines.fr), CNIEG Gaz - Élec. (www.cnieg.fr), CRPCF (Comédie Française), CRPCEN Clercs et employés de notaires (www.crpcen.fr), ENIM Marins (www.enim.eu), CROPERA Caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris (www.caisse-de-retraite-opera-de-paris.fr), PORT AUTONOME DE STRASBOURG, CRP RATP (www.crpratp.fr), CPRPSNCF (www.cprpsncf.fr)		
Fonctionnaires			
Fonctionnaires de l'État, magistrats et militaires	➤ SERVICE DES RETRAITES DE L'ÉTAT (www.retraitesdeletat.gouv.fr)	+	RAFP Retraite additionnelle (www.rafp.fr)
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	➤ CNRACL Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (www.cnracl.fr)	+	
Ouvriers de l'État	➤ FSPOEIE Fond spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (www.fspoeie.fr)		
Non salariés			
Exploitants agricoles	➤ MSA Mutualité Sociale Agricole (www.msa.fr) Retraite de base + complémentaire		
Artisans, commerçants et industriels	➤ RSI Régime Social des Indépendants (www.rsi.fr) Retraite de base + complémentaire		
Professions libérales	➤ CNAVPL Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales (www.cnavpl.fr) Retraite de base + complémentaire + supplémentaire selon les sections professionnelles , CRN Notaires (www.crn.fr), CAVOM Officiers ministériels (www.cavom.org), CARMF Médecins (www.carmf.fr), CARCDSF Dentistes et sages-femmes (www.carcdsf.fr), CAVP Pharmaciens (www.cavp.fr), CARPIMKO Auxiliaires médicaux (www.carpimko.com), CARPV Vétérinaires (www.carpv.fr), CAVAMAC Agents d'assurance (www.cavamac.fr), CAVEC Experts-comptables (www.cavec.org), CIPAV Professions libérales diverses (www.cipav-retraite.fr)		
	CNBF Avocats Caisse Nationale des Barreaux Français (www.cnbfr.fr)		
Artistes, auteurs d'œuvres originales	➤ L'ASSURANCE RETRAITE Régime général de la sécurité sociale (www.lassuranceretraite.fr)	+	IRCEC Retraite complémentaire (www.ircec.fr)
Patrons pêcheurs embarqués	➤ ENIM (www.enim.eu)		
Membres des cultes	➤ CAVIMAC Caisse d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Maladie des Cultes (www.cavimac.fr)	+	ARRCO (www.agirc-arrco.fr)

Annexe 2 :

**Liste des fiches projet du contrat d'objectifs pluriannuels 2015-2018
du GIP Union retraite**

SOMMAIRE DES FICHES PROJET	
Fiche n°	Intitulé
1	Définir une méthodologie commune pour évaluer les coûts de mise en œuvre des projets, leurs coûts de fonctionnement, les économies attendues et suivre les réalisations
2	Mettre en place un dispositif de recueil des besoins des usagers
3	Retravailler le contenu du site www.info-retraite.fr pour délivrer une information harmonisée, simplifiée, accessible et adaptée sur internet
4	Créer des conseillers virtuels et des avatars
5	Créer un portail inter-régimes
6	Développer et rendre accessible les EIG en ligne
7	Développer une application permettant à l'assuré d'identifier tous ses régimes de retraite
8	Dématérialiser des formulaires
9	Mettre en place un partage inter-régimes des pièces justificatives
10	Simplifier la procédure d'émission des certificats d'existence
11	Piloter le RGCU
12	Mettre en place un processus de normalisation
13	Développer un simulateur rapidement disponible (intermédiaire entre M@rel et EVA V1)
14	Construire et enrichir progressivement le compte personnel de retraite (compte unique)
15	Proposer un interfaçage des outils de gestion de la relation clients et/ou ouvrir la réflexion sur un (des) outil(s) partagé(s)
16	Formaliser une procédure de gestion des incidents dans les campagnes DAI
17	Intégrer la totalité des régimes dans le DAI
18	Intégrer les données relatives aux enfants et aux carrières à l'étranger dans le DAI
19	Ouvrir la voie à la dématérialisation du DAI en prenant en compte l'accessibilité aux publics fragilisés
20	Définir une politique de communication en direction des jeunes et des employeurs
21	Structurer une réflexion commune des régimes

Annexe 3 : Liste des membres du GIP Union Retraite

- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV-TS) ;
- la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) ;
- l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) ;
- l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) ;
- la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC) ;
- le Régime social des indépendants (RSI) ;
- l'État, représenté par le Service des retraites de l'État ;
- l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique ;
- le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- la Caisse des dépôts et consignations ;
- la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ;
- la Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM) ;
- la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) ;
- l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) ;
- la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) ;
- la Caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (CRP RATP) ;
- la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (CPRPSNCF) ;
- la Banque de France ;
- la Caisse de retraites du personnel de la Comédie Française ;
- la Caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris (CROPERA) ;
- le Port autonome de Strasbourg ;
- la Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC) ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) ;
- la Caisse de retraite des notaires (CRN) ;
- la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires (CAVOM) ;
- la Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF) ;
- la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens (CAVP) ;
- la Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF) ;
- la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures podologues, orthophonistes et orthoptistes (CARPIMKO) ;
- la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (CARPV) ;
- la Caisse d'allocation vieillesse des agents généraux et des mandataires non-salariés de l'assurance et de la capitalisation (CAVAMAC) ;
- la Caisse d'allocation vieillesse des experts-comptables et des commissaires aux comptes (CAVEC) ;
- la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (CIPAV) ;
- la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) ;
- l'Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création (IRCEC).

Annexe 4 : Fiche d'information des nouveaux assurés



2017

Vous avez déjà des droits à la retraite



Vous débutez votre activité professionnelle, vous recevez pour la première fois un document de vos organismes de retraite obligatoire. Tout au long de votre vie, vous serez informé sur votre retraite.

Votre compte personnel retraite

Dès votre premier emploi, grâce à vos cotisations sociales, vos organismes de retraite ouvrent un compte à votre nom. Sur ce compte sont reportés : les périodes et les revenus ayant donné lieu à cotisations ou les périodes ouvrant des droits à la retraite (chômage ou maternité par exemple). Le moment venu, votre compte sert à calculer vos droits à la retraite. Selon les organismes, vos droits sont exprimés en trimestres ou en points. Ces éléments permettent de déterminer votre âge de départ et le montant de votre retraite.

À tout moment, consultez en ligne votre relevé de carrière ou relevé de situation individuelle comportant l'ensemble de vos droits à la retraite sur le site internet de l'un de vos organismes.

Quel que soit votre statut professionnel – salarié, fonctionnaire ou indépendant – votre retraite dépend de votre durée d'assurance, de vos cotisations et de votre âge de départ.

Bon à savoir

Il peut arriver qu'une information ne parvienne pas à vos organismes. Il est important de conserver vos justificatifs : bulletins de salaires, relevés d'indemnités journalières, attestations chômage... tout au long de votre carrière. Si vous changez d'activité professionnelle et de statut, vos droits sont sauvegardés et pris en compte au moment de votre départ.

Si vous partez exercer une activité professionnelle dans un pays de l'Espace économique européen, les périodes exercées hors de France sont prises en compte lors du calcul de votre retraite française.



Pour en savoir plus...

Consultez le site www.info-retraite.fr ou celui de vos organismes de retraite.

Posez vos questions au conseiller Info Retraite





2017

Vos organismes de retraite vous protègent des principaux aléas de la vie

Apprentissage, études supérieures, stages...

Ces périodes peuvent compter pour votre retraite sous certaines conditions. Vous avez par exemple dix ans après la fin de vos études supérieures pour racheter des trimestres et des points à tarif préférentiel. Renseignez-vous.

Chômage, maternité, congé parental, maladie, accident du travail, invalidité temporaire peuvent momentanément vous empêcher de travailler donc de cotiser. Vos organismes de retraite apportent des réponses à ces situations en validant des trimestres et des points, sous certaines conditions.

Handicap : si vous êtes handicapé, des règles spécifiques sont appliquées pour le calcul de votre retraite. Si vous êtes dans l'incapacité de continuer à travailler, une pension d'invalidité peut vous être versée à tout âge.

 **Pour savoir ce qui s'applique à votre situation, consultez le site internet de votre organisme de retraite.**

Une protection garantie par le fonctionnement du système de retraite français

Les régimes de retraite obligatoire, de base et complémentaire, partagent trois grands principes.

La répartition : les cotisations perçues une année donnée servent à payer les pensions des retraités au cours de la même année. Ce mode de financement crée une solidarité entre les actifs et les retraités. On parle alors de solidarité intergénérationnelle.

Une retraite collective et obligatoire : elle permet de garantir à tout assuré des ressources après l'arrêt de son activité professionnelle. Les cotisations sont proportionnelles aux revenus du travail (salaires, traitements, revenus professionnels) et les retraites dépendent des cotisations versées.

La solidarité : les organismes de retraite attribuent des droits à la retraite à ceux qui ne peuvent plus cotiser (par exemple à cause du chômage, de la maladie, d'un congé maternité), des avantages spécifiques à ceux qui ont élevé des enfants, ou garantissent un montant minimum de retraite. Ces droits, à forte dimension sociale, sont financés par la solidarité nationale.



Pour en savoir plus...

Consultez le site www.info-retraite.fr ou celui de vos organismes de retraite.

Posez vos questions au conseiller Info Retraite



Annexe 5 : Estimation indicative globale et relevé individuel de situation



M. GIP ROBERT
42 QUAI DE LA RAPEE
75012 PARIS

Le 30 juin 2017

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous adresser, au nom de tous vos organismes de retraite et à titre de renseignement, votre estimation indicative globale.

- La première page du document comporte une estimation du montant de votre ou de vos pension(s) à différents âges de départ en retraite.
- La seconde page du relevé présente la synthèse de vos droits à la retraite :
 - le nombre de trimestres pour votre retraite de base (durée d'assurance totale) ;
 - le nombre de points pour votre retraite complémentaire (ou de base).
- Les pages suivantes détaillent ces éléments pour chacun de vos organismes de retraite en l'état des informations qu'ils détiennent.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Directeur du Service des retraites de l'Etat

Pour vous accompagner dans la lecture de ce document, rendez-vous sur www.info-retraite.fr à la rubrique "le droit à l'information retraite" accessible en bas de chaque page du site. Sur www.info-retraite.fr, vous pourrez aussi créer votre compte personnel retraite pour bénéficier de tous les services qui vous simplifient la retraite.

VOS INTERLOCUTEURS

Pour toute information générale Pour rectifier vos coordonnées	Pour toute demande concernant une partie de votre carrière
Service des retraites de l'Etat Droit à l'information retraite 10 bd Gaston Doumergue 44964 NANTES CEDEX 9 Tél : 02 40 08 87 65 info-retraite@dgfip.finances.gouv.fr retraitesdeletat.gouv.fr	Veuillez contacter directement l'organisme de retraite compétent. Ses coordonnées figurent sur la page qui le concerne.
Votre numéro de sécurité sociale à rappeler dans toute correspondance : 1 62 02	



ESTIMATION INDICATIVE GLOBALE

ROBERT GIP
1 62 02

TAUX PLEIN (date où votre retraite sera calculée sans décote ni surcote)
Date du taux plein selon les informations dont nous disposons : - le 14/02/2024, pour le Service des retraites de l'Etat - le 01/03/2024, pour l'Assurance retraite Les cases grisées du tableau indiquent les premiers montants qui intègrent le taux plein

MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES						
AGE DE DEPART ENTRE 62 ANS ET 67 ANS						
AGES DE DEPART EN RETRAITE	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans *
Ces montants sont calculés au	01/04/2024	01/04/2025	01/04/2026	01/04/2027	01/04/2028	
RETRAITES DE BASE						
Salarié (L'Assurance retraite)	1 257 €	1 319 €	1 382 €	1 445 €	1 508 €	1 555 €
Fonctionnaire de l'Etat (Service des retraites de l'Etat) (1)	14 950 €	16 140 €	17 380 €	18 650 €	19 970 €	21 110 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES						
Salarié du secteur privé (ARRCO)	752 €	752 €	752 €	752 €	752 €	752 €
Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)	337 €	369 €	402 €	437 €	477 €	517 €
TOTAL ANNUEL BRUT	17 296 €	18 580 €	19 916 €	21 284 €	22 707 €	23 934 €
Equivalent par mois (brut)	1 441 €	1 548 €	1 659 €	1 773 €	1 892 €	1 994 €
* Cette date de départ varie selon les régimes						
(1) Selon les éléments en notre possession, l'indice majoré pris en compte pour établir le relevé de situation individuelle était de 0422						

Attention : toute retraite de base prise depuis le 1er janvier 2015 empêche l'acquisition de nouveaux droits à la retraite en cas de poursuite ou de reprise de toute activité.

S'agissant de votre retraite complémentaire ARRCO et AGIRC, connectez-vous sur www.agirc-arrco.fr pour en savoir plus sur les dispositions issues de l'Accord du 30 octobre 2015.

.../...

Edité le 30/06/2017



ESTIMATION INDICATIVE GLOBALE

ROBERT GIP
1 62 02

Le tableau ci-dessus détaille le montant indicatif de vos retraites en fonction de plusieurs âges de départ à la retraite.

- 62 ans (âge légal d'ouverture des droits)

Dans la plupart des cas, pour les personnes nées en 1962, l'âge de départ peut intervenir à partir de 62 ans. Vous avez commencé à travailler très jeune. Vous pouvez peut-être partir plus tôt à la retraite. Renseignez-vous auprès de vos organismes de retraite.

- Taux plein

Pour chacun de vos régimes de base, la date à laquelle votre retraite est calculée au taux plein figure en tête de tableau. Avant cette date, votre retraite est définitivement diminuée (décote), après cette date, votre retraite peut être augmentée (surcote et/ou acquisition de points). Pour les personnes nées en 1962, il faut 168 trimestres pour acquérir le taux plein.

- 67 ans et plus

Si vous prenez votre retraite à partir de l'âge de 67 ans, votre pension est calculée au taux plein quelle que soit votre durée d'assurance.

Comment est calculée l'estimation indicative globale?

L'estimation est établie en tenant compte :

- d'une stabilité de vos revenus jusqu'au moment de votre départ à la retraite ;
- de tous vos droits potentiels, y compris ceux liés au service national et aux enfants, s'ils ont été portés à la connaissance des régimes : la mention figure alors dans les feuillets des organismes concernés, joints à cet envoi ;
- de la réglementation en vigueur à ce jour ;
- des hypothèses d'évolution économique (salaire, prix) retenues par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale et le Conseil d'Orientation des Retraites.

Les tableaux présentent des montants bruts. En l'état de la législation, pour estimer le montant net, il faut déduire :

- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) prélevée au taux maximal de 6,6%.
- la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) prélevée au taux de 0,5 %.
- la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie prélevée au taux de 0,3%.
- les cotisations maladie sur les retraites complémentaires de salariés (1%).

Des possibilités d'exonération ou de taux minoré existent pour certaines catégories de retraités.

Edité le 30/06/2017



RELEVÉ DE SITUATION INDIVIDUELLE
Synthèse de vos droits, connus au 31/12/2016,
dans vos régimes de retraite légalement obligatoires

ROBERT GIP
1 62 02

RETRAITE DE BASE	
Régimes	Nombre de trimestres
Salarié (L'Assurance retraite)	37
Fonctionnaire de l'Etat (Service des retraites de l'Etat)	113 trimestres 30 jours
Durée d'assurance totale retenue[*]	147 trimestres 30 jours
[*] Vous avez relevé de plusieurs régimes de base en 1982 et 1989. Vous ne pouvez pas valider plus de quatre trimestres par an pour chacune de ces années. Le total indiqué tient compte de cette règle.	

RETRAITE COMPLEMENTAIRE	
Régimes	Nombre de points
Salarié du secteur privé (ARRCO)	601,12
Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)	4 660
Les valeurs de point diffèrent selon les régimes. Elles vous sont précisées dans les pages propres à ces régimes.	

Vous trouverez le détail de vos droits par organisme de retraite dans les pages suivantes.

Les régimes de base tiennent compte de la durée d'assurance. Vous êtes né(e) en 1962. Pour obtenir votre retraite au taux plein, il vous faut 168 trimestres. Ce nombre dépend de votre année de naissance et non de votre année de départ.

Le nombre de trimestres nécessaires peut être différent pour certains régimes spéciaux.

Dans les régimes en points, principalement les régimes complémentaires, le versement des cotisations donne droit, chaque année, à l'attribution de points. La retraite sera égale au nombre de points multiplié par la valeur du point.

Edité le 30/06/2017

Régime général de la Sécurité sociale
 Tél. : 39 60 (poste fixe)
 09 71 10 39 60 (étranger/box/mobiles)
 Prix d'un appel local
 www.lassuranceretraite.fr



**RETRAITE DE BASE DES SALARIES DU REGIME GENERAL
 DE SECURITE SOCIALE**

ROBERT GIP
 1 62 02

Année	Période		Employeur ou nature de la période	Salaire annuel (*)	Trimestres
	Début	Fin			
1978	/	/	Activité salariée	1 014 FRF	0
1979	/	/	Activité salariée	3 389 FRF	1
1980	/	/	Employeurs multiples	21 979 FRF	4
	/	/	Chômage et assimilé		
1981	/	/	Caisse Conges Payes Batiment	1 216 FRF	0
1982	/	/	Employeurs multiples	24 624 FRF	4
1983	/	/	Activité salariée	50 912 FRF	4
1984	/	/	Activité salariée	53 733 FRF	4
1985	/	/	Activité salariée	56 489 FRF	4
1986	/	/	Activité salariée	52 848 FRF	4
1987	/	/	Activité salariée	62 216 FRF	4
1988	/	/	Activité salariée	68 464 FRF	4
1989	/	/	Activité salariée	48 391 FRF	4
Total trimestres régime général					37

Signalements

1978, 1981 : le cumul des revenus est insuffisant pour valider un trimestre.

Informations complémentaires

Vous venez de visualiser votre carrière. Vous vous posez des questions ou vous constatez un oubli ou une erreur sur les trimestres reportés sur votre relevé de carrière, consultez notre site www.lassuranceretraite.fr ou contactez le régime de retraite dont dépend votre activité.

Majoration de montant

Vous avez eu ou élevé 3 enfants ou plus, le montant de votre retraite de base est à majorer de 10%.

Edité le 30/06/2017

IRP AUTO INFORMATIONS DES ACTIFS
8,rue Pierre Adolphe chadouteau
cs 70000
16909 ANGOULEME CEDEX 9
Tél: 0820 225 225
info.actif@irpauto.fr



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE

ROBERT GIP
1 62 02

Année	Période		Activité ou nature de la période	Points ARRCO
	Début	Fin		
1980	02/10	23/12	ENT MESSIN PRUVOT	32,90
1981	05/01	14/06	CHOMAGE	63,80
1982	01/06	02/12	SA ESCAUT AUTOMOBILE	22,47
	02/08	22/08	MANPOWER FRANCE HOLDING	4,18
	06/12	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	0,39
	06/12	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	4,65
1983	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	73,24
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	3,10
1984	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	72,46
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	3,10
1985	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	70,91
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	2,71
1986	09/07	17/07	SRL MONTAGES CONSTRUCTIONS METALLIQUES	1,94
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	56,96
1987	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	2,71
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	64,32
1988	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	67,80
	01/01	31/12	SA CAFFEAU ET RUFFIN	3,10
1989	01/01	31/08	SA CAFFEAU ET RUFFIN	1,94
	01/01	31/08	SA CAFFEAU ET RUFFIN	45,73
TOTAL DES POINTS				601,12

La valeur annuelle du point Arcco au 01 novembre 2016 est de : 1,25130 euro.

Informations complémentaires

Si vous constatez que certaines périodes de votre carrière n'apparaissent pas, nous vous invitons à prendre contact au numéro indiqué en haut à gauche de cette page.

Majoration de montant

Si vous avez eu ou élevé 3 enfants ou plus, une majoration pourra éventuellement s'appliquer sur le montant de votre retraite lors de la liquidation de vos droits à la retraite.

Edité le 30/06/2017

Service des retraites de l'Etat
Droit à l'information retraite
10 bd Gaston Doumergue
44964 NANTES CEDEX 9
Tél : 02 40 08 87 65
inforetraite@dgif.finances.gouv.fr
retraitesdeletat.gouv.fr



PENSION DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT, DES MILITAIRES ET DES MAGISTRATS

ROBERT GIP
1 62 02

Année	Période		Employeur et nature de la période	Taux d'activité	Durée en liquidation (1)		Durée d'assurance (2)	
	Début	Fin			T	J	T	J
1981	01/06	31/12	Service national	100/100	2	30	2	30
1982	01/01	31/05	Service national	100/100	1	60	1	60
1989	01/09	31/12	Activité	100/100	1	30	1	30
1990	01/01	31/08	Activité	100/100	4	0	4	0
	01/09	31/12	Activité	100/100				
1991	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1992	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1993	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1994	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1995	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1996	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1997	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1998	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
1999	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2000	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2001	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2002	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2003	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2004	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2005	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2006	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2007	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2008	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2009	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2010	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2011	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2012	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2013	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2014	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2015	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
2016	01/01	31/12	Activité	100/100	4	0	4	0
TOTAL des durées rattachées à une année					113	30	113	30

(1) Cette durée détermine le pourcentage de pension. Dans son calcul, le temps partiel est pris en compte pour sa quotité réelle. Elle se décompte en trimestres et en jours.

(2) Cette durée d'assurance est prise en compte pour savoir s'il y a lieu de réduire le pourcentage de pension (décote) ou, au contraire, de le majorer (surcote). Dans son calcul, le temps partiel est pris en compte comme du temps plein. Cette durée se décompte en trimestres et en jours, sans arrondi (90 j = 1 trimestre).

Informations complémentaires

Ce relevé de carrière est établi en fonction des données disponibles. De ce fait, certains éléments peuvent ne pas être pris en compte. Vous devez adresser vos demandes éventuelles en vue de le faire compléter ou rectifier à votre service gestionnaire de personnel ou de retraite.

Edité le 30/06/2017

RAFP
Droit à l'information retraite
Rue du Vergne
33059 BORDEAUX CEDEX
02 41 05 30 15
www.rafp.fr



RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ROBERT GIP
1 62 02

N° BCR :

Année	Période		Employeur	Retraite additionnelle	
	Début	Fin		Montant annuel cotisé en €	Nombre annuel de points (a)
2005	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	358	358
2006	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	362	356
2007	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	371	361
2008	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	412	399
2009	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	396	379
2010	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	421	401
2011	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	419	397
2012	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	427	398
2013	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	438	404
2014	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	455	416
2015	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	454	397
2016	01/01	31/12	sce gest paie secretariat gal gouvernement pa	470	394
Total des points RAFP :					4 660

(a) Ce nombre de points acquis chaque année est égal à la division du montant annuel cotisé (part agent + part employeur) par la valeur d'acquisition du point (valeur fixée chaque année par le conseil d'administration du RAFP), le résultat est arrondi à la valeur entière supérieure.

Informations complémentaires

Le RAFP a été créé le 1er janvier 2005, il est normal qu'aucun droit à retraite RAFP ne soit attribué avant cette date. Pour toute information complémentaire concernant ce régime, vous pouvez contacter votre dernier employeur relevant de ce régime ou consulter le site internet www.rafp.fr.

La prestation est versée sous forme de capital si le nombre de points acquis est inférieur à 5125 .

Edité le 30/06/2017

Annexe 6 : Visuels du compte personnel retraite

INFO RETRAITE
Le site officiel qui simplifie la retraite

Bienvenue, **Jean-christophe**

Fermer le simulateur

Information sur la retraite

Mon compte retraite

ACCUEIL SIMULER MA RETRAITE AIDE

M@rel

PERSONNALISÉ
Réalisez votre simulation à partir des données connues de vos régimes de retraite

INTERACTIF
Simulez différents scénarios de votre carrière

RAPIDE
Obtenez en quelques clics le résultat de vos simulations

PRATIQUE
Sauvegardez et modifiez jusqu'à 4 simulations

COMMENCER UNE NOUVELLE SIMULATION

MES SIMULATIONS ARCHIVÉES

INFO RETRAITE

INFO RETRAITE
Le site officiel qui simplifie la retraite

Bienvenue, **Jean-christophe**

Fermer le simulateur

Information sur la retraite

Mon compte retraite

ACCUEIL SIMULER MA RETRAITE AIDE

1 Ma situation actuelle 2 1^{er} résultat 3 Ma situation future 4 Synthèse ETAPES SUIVANTES

Les données saisies permettent d'affiner votre simulation. Elles seront uniquement utilisées dans ce simulateur et ne seront ni conservées ni transmises à vos régimes de retraite.

MA SITUATION FAMILIALE

CIVILITÉ *
 Monsieur Madame

NOM
-

PRÉNOM
jean-christophe michel

NUMÉRO DE SÉCURITÉ SOCIALE
1 66 12 01

ADRESSE E-MAIL
-

DATE DE NAISSANCE *
31/12/1966

SITUATION FAMILIALE
Marié(e)

NUMBRE D'ENFANTS *
0

MA SITUATION PROFESSIONNELLE

SITUATION ACTUELLE *
En activité

PRÉCISER VOTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ACTUELLE

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE ACTUELLE *
Salarisé(e) cadre du secteur agricole

TAUX D'ACTIVITÉ ACTUEL *
Temps plein 100 %

REVENUS MENSUELS ACTUELS *
 Brut Net
3172 € sur 12 mois

Fermer le simulateur


Bienvenue, **Jean-christophe**

[Information sur la retraite](#)
[Mon compte retraite](#)

ACCUEIL
SIMULER MA RETRAITE
AIDE

ETAPES
1
2
3
4
ETAPES

Ma situation actuelle
1^{er} résultat
Ma situation future
Synthèse
ETAPES

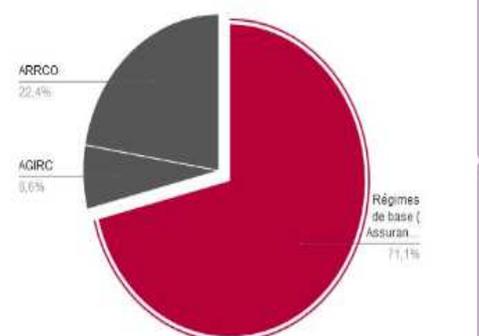
<p>En partant à</p> <p style="font-size: 24px;">62 ANS</p> <p>AU 01/01/2029</p> <p>Détails</p>	<p>Avec</p> <p style="font-size: 24px;">168</p> <p>TRIMESTRES</p> <p>Détails</p>	<p>Vous pourriez avoir droit à</p> <p style="font-size: 24px;">1 850 €</p> <p>BRUT/MOIS</p> <p>Détails</p>	<p>Niveau de fiabilité</p> <p>☆☆☆☆☆</p> <p style="font-size: 24px;">1.5/5</p> <p>Détails</p>	<p>Archiver</p> <p>Voir et enregistrer</p>
---	---	---	---	--

VOTRE ANNÉE DE NAISSANCE VOUS DONNE LE DROIT DE PARTIR AU PLUS TÔT À LA RETRAITE (AVEC OU SANS MINORATION) À L'ÂGE DE 62 ANS. VOUS AVEZ SÉLECTIONNÉ UN ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE À L'ÂGE DE 62 ANS.

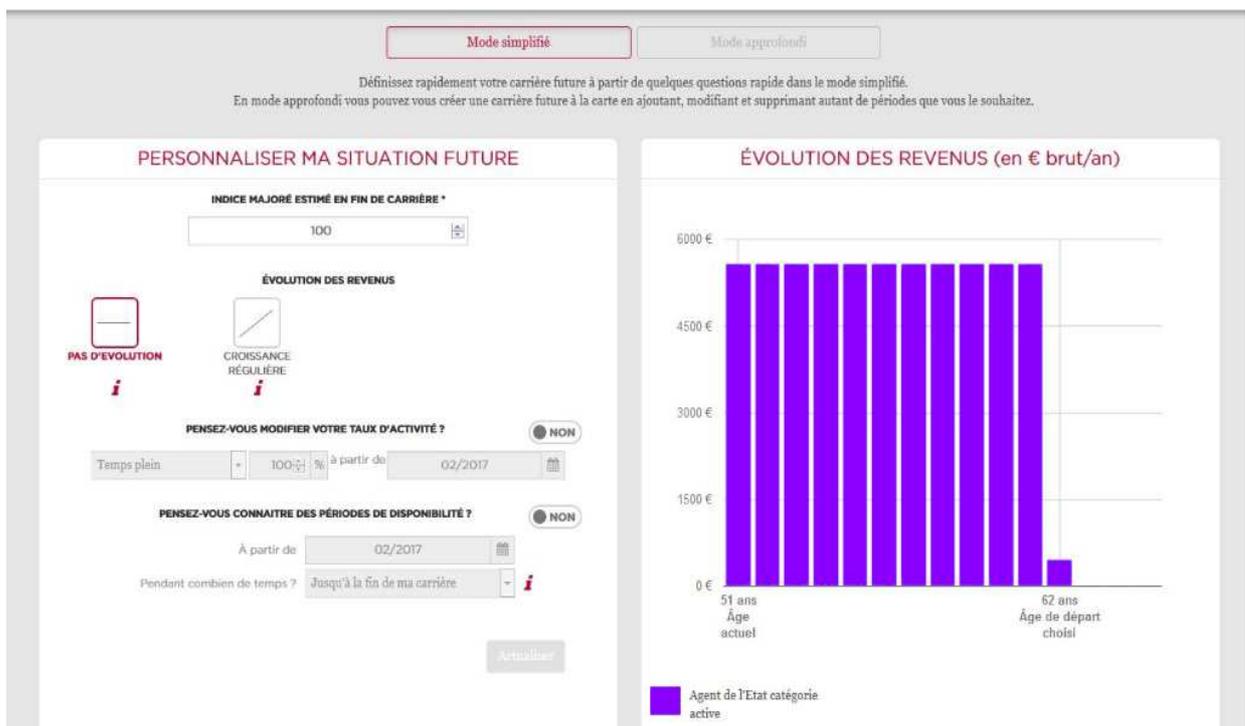
<p>ÂGE LÉGAL</p> <p>Âge minimum à partir duquel vous pouvez demander votre retraite. Cet âge légal est fixé entre 60 et 62 ans selon votre année de naissance. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles, sous certaines conditions.</p>	<p>ÂGE TAUX PLEIN</p> <p>Le taux plein est le taux de calcul maximum de la retraite. La durée d'assurance pour obtenir le taux plein dépend de votre année de naissance. Elle peut aller de 162 trimestres pour les personnes nées jusqu'en 1950 à 172 trimestres pour celles nées à partir du 1^{er} janvier 1973.</p>	<p>ÂGE TAUX PLEIN SANS CONDITION DE DURÉE D'ASSURANCE</p> <p>Le taux plein sans condition de durée d'activité, également appelé âge d'annulation de la décote, s'obtient au moment où la retraite est calculée sans diminution du montant de la retraite, quel que soit le nombre de trimestres acquis. Cet âge est fixé entre 65 et 67 ans, selon votre année de naissance. Certaines personnes peuvent partir à taux plein dès 65 ans, celles que soient leur durée d'assurance et leur année de naissance.</p>
--	--	--

<p>En partant à</p> <p style="font-size: 24px;">62 ANS</p> <p>AU 01/01/2029</p> <p>Détails</p>	<p>Avec</p> <p style="font-size: 24px;">168</p> <p>TRIMESTRES</p> <p>Détails</p>	<p>Vous pourriez avoir droit à</p> <p style="font-size: 24px;">1 850 €</p> <p>BRUT/MOIS</p> <p>Détails</p>	<p>Niveau de fiabilité</p> <p>☆☆☆☆☆</p> <p style="font-size: 24px;">1.5/5</p> <p>Détails</p>	<p>Archiver</p> <p>Voir et enregistrer</p>
---	---	---	---	--

COMPOSITION DE VOTRE RETRAITE



MONTANT VERSÉ PAR LE RÉGIME DES SALARIÉS ET SALARIÉS AGRICOLES	1 318 €
<p>Pour un total de 168 trimestres.</p> <p>Pour l'âge de départ à la retraite sélectionné, vous n'avez pas atteint les conditions pour un départ à taux plein. Une minoration de 0,63 % est appliquée à votre retraite pour vos activités RÉGIME DES SALARIÉS ET SALARIÉS AGRICOLES.</p> <p>Ce montant de retraite a été calculé pour vos activités salariées (L'Assurance retraite) et salariées agricoles (MSA).</p>	



AJOUT D'UNE PÉRIODE DE CARRIÈRE ✕

À PARTIR DE * 01/2004 ✓ **JUSQU'À *** 12/2016 ✓

RAISON SOCIALE

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE *
Salarié(e) cadre du secteur privé ✓

NATURE DE LA PÉRIODE *
Travaillé

TAUX D'ACTIVITÉ *
Temps plein 100 %

REVENU DE DÉBUT DE PÉRIODE * € **REVENU DE FIN DE PÉRIODE *** 2000 € ✓

ÉVOLUTION DE VOS REVENUS SUR CETTE PÉRIODE *

CROISSANCE RÉGULIÈRE

CROISSANCE FORTE AU DÉBUT

CROISSANCE FORTE À LA FIN

Complétez ces champs si vous avez accès à votre relevé de carrière :

RÉGIME DE BASE
Régime des salariés, salariés agricoles et trava

NOMBRE DE TRIMESTRES ACQUIS
 ✓

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE
AGIRC-ARRCO

NOMBRE DE POINTS ARRCO
 ✓

NOMBRE DE POINTS AGIRC TRANCHE B
 ✓

NOMBRE DE POINTS AGIRC TRANCHE C
 ✓

[Annuler](#)