

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 février 2018 – 9 h 30

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

<b>Document N° 9</b>
----------------------

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

**Faisabilité technique de la transition  
vers un nouveau régime**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Faisabilité technique de la transition vers un nouveau régime

Ce document explore les problématiques techniques posées par une transition éventuelle vers un régime en points ou en comptes notionnels. Les questions techniques sont largement liées au choix du mode de transition et de la durée de la phase de transition, ainsi qu'à la nécessité de récupération des données de carrière passées.

Plusieurs scénarios de transition peuvent être envisagés (voir le **document n° 8**). Dans le cas d'une transition immédiate entre l'ancien et le nouveau mode de calcul des pensions, l'intégralité des droits acquis dans l'ancien régime, qui est alors fermé, sont recalculés selon le nouveau régime (soit en estimant, sur la base des anciens paramètres, le montant total des droits acquis dans l'ancien régime puis en le convertissant en euros -dans le cas d'un passage aux comptes notionnels- ou en points selon les paramètres du nouveau régime, soit en les recalculant totalement avec les paramètres du nouveau régime sur la base des données de carrière). Dans le cas d'une transition progressive, l'affiliation au nouveau régime peut être successive au fil des générations en figeant les droits calculés selon les anciens paramètres (sans les convertir) ou encore l'assuré peut être simultanément affilié au nouveau et à l'ancien régime (calcul parallèle des droits selon les deux réglementations et calcul de la pension avec pondération entre l'ancien régime et le nouveau régime).

Le choix d'une transition demandant un nouveau calcul des droits acquis sur la carrière passée demanderait idéalement les données historiques de carrière les plus complètes (périodes, salaires, cotisations versées, etc.), ce qui renvoie à la capacité actuelle du système d'information des différents régimes à disposer de ces informations.

Dans le cadre de la préparation du 7<sup>ème</sup> rapport du Conseil (janvier 2010) sur les modalités techniques de remplacement des régimes de base par un régime en points ou un régime en comptes notionnels, le document n° 2 de la séance du 16 décembre 2009 examinait les principales problématiques techniques et de gestion que poserait un tel remplacement. À cet effet, un questionnaire élaboré par le SG-COR avait été envoyé à l'ensemble des régimes de base. Ce document est ici actualisé<sup>1</sup> en le complétant des évolutions constatées à l'occasion de l'arrivée prochaine (entre 2019 et 2022) du Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU). Il apparaît, qu'en 2018, tous les régimes ne disposeraient pas de façon exhaustive de toutes les informations de carrière sur chacun de leurs assurés, comme le montre le point 1.

Par ailleurs, cette transition poserait diverses questions organisationnelles (point 2). Les inquiétudes des régimes sur les besoins en formation de leurs gestionnaires et sur l'information à délivrer aux assurés dans le cadre d'un changement de mode de calcul des droits restent d'actualité. Cependant la mise en place du GIP Union retraite (institué par la loi de 2014), chargé du pilotage des projets de coordination, de simplification et de mutualisation ayant pour objet de rendre plus simple et plus compréhensible le système de retraites pour les usagers, a permis un certain nombre d'avancées dans ces domaines.

---

<sup>1</sup> Cette actualisation est le fruit d'entretiens avec le sponsor du projet (Jean-Jacques Marette) et le GIP Union-Retraite (qui pilote le projet) et de notes à destination du SG-COR de certains régimes (CNRACL et régime de la fonction publique de l'État en particulier).

## 1. La qualité et l'exhaustivité des données historiques, un enjeu technique

Le document n° 2 de la séance de décembre 2009 s'appuyait sur les réponses apportées par les différents régimes de base à un questionnaire élaboré par le SG-COR visant à mieux appréhender ces problématiques techniques et de gestion et à en cerner les principaux enjeux (voir annexe 1). Les questions étaient articulées autour de quatre grands axes : les modalités du basculement vers un nouveau régime et les différents types de transition ; la transposition des dispositifs de solidarité ; l'information sur les droits acquis dans le régime actuel ; le stockage des données de carrière. Les réponses des différents régimes apparaissaient dans l'ensemble relativement homogènes.

En 2009 se posait déjà de façon cruciale la nécessité de faire évoluer en amont les systèmes d'information afin de disposer, à un horizon temporel relativement court, d'outils informatiques de gestion permettant de collecter les données nécessaires et intégrant les règles de calcul du nouveau régime. Des progrès avaient déjà été accomplis en raison de la montée en charge de l'information retraite.

La création du Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU) par la loi du 9 novembre 2010 pouvait laisser espérer que cette problématique ait progressé depuis, en particulier sur le plan de la collecte des données.

Le RGCU va constituer à terme la base de données unique et centralisée des carrières des assurés, ayant vocation à se substituer aux systèmes d'information des répertoires carrières des 35 régimes de retraite obligatoires (base et complémentaire) concernés. Le RGCU s'inscrit dans le cadre du renforcement de la dimension inter-régimes du système de retraite. À cette fin, il est prévu que le RGCU reprenne l'ensemble des données historiques des différents régimes l'alimentant, ceux-ci bénéficiant en retour de données *a priori* complètes et tous régimes sur les carrières, nécessitant ainsi moins de régularisations avant paiement de la pension. L'enjeu de la qualité des données ainsi regroupées issues de l'ensemble des régimes est double pour ceux-ci : orienter leur activité pour une relation améliorée avec les assurés et bénéficier de gains de productivité.

Le projet devrait aboutir entre 2019 (pour la MSA, la CNAV, la CRPCEN et la CAVIMAC), en 2020 (pour la part vieillesse du RSI, la CNAVPL base et sections professionnelles complémentaires, la CNBF, la CNRACL, l'IRCANTEC, la CNIEG, la SNCF, la RATP, le régime des Mines et la Banque de France) et 2021-2022 (pour les autres régimes, dont l'AGIRC-ARRCO et les régimes (civils et militaires) de la fonction publique de l'État).

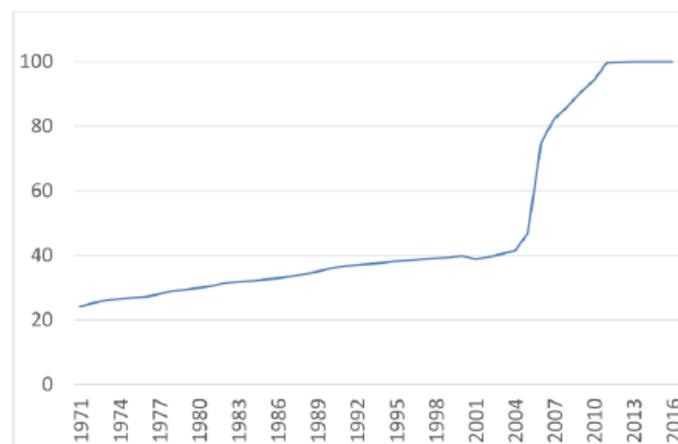
Pour autant, le RGCU en lui-même ne peut créer *ex nihilo* des données supplémentaires à celles présentes dans les régimes. Il s'appuiera sur celles que les régimes lui transmettront lors de l'abandon de leurs référentiels carrières internes. Même si le RGCU est apparu dans un contexte de rapprochement des régimes, il a été au départ essentiellement conçu comme un outil technique permettant l'amélioration de l'information et des services aux assurés et non comme une première étape dans la transformation des régimes.

Dans ce cadre, les informations remontées au RGCU peuvent se limiter à ce qui permet de valoriser les droits dans la réglementation actuelle. C'est notamment le cas pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux où seuls comptent, en simplifiant, le traitement des 6 derniers mois et la durée de carrière (dans le régime et tous régimes). L'information

retraite bénéficie ainsi d'une reconstitution des durées validées avec un détail annuel de la part de l'ensemble des régimes, y compris les régimes de la fonction publique<sup>2</sup>.

Mais ces derniers connaissent des difficultés, voire sont dans l'impossibilité de reconstituer l'historique des cotisations individuelles, faute de données précises sur les revenus passés dans les comptes individuels de retraite (CIR), et en l'absence d'autres sources de données mobilisables sous forme électronique. Le régime de la fonction publique de l'État ne peut envisager sans texte législatif d'enrichissement de ces données dans les CIR<sup>3</sup>. La CNRACL dispose de l'ensemble des cotisations individuelles depuis 2011, mais, de la même façon que le régime de la fonction publique de l'État, n'envisage pas pour le moment l'enrichissement de ces données dans les CIR. Le graphique 1 illustre notamment qu'à la CNRACL, les indices bruts restent peu connus avant 2005 (taux de connaissance inférieur à 40 %). Les informations portant sur les rémunérations du secteur public resteraient ainsi incomplètes et limitées au traitement hors primes car, même à supposer que les données du RAFP permettent de détecter la présence de primes, le système d'information actuel semble lacunaire pour récupérer la totalité des primes constituant la rémunération des fonctionnaires<sup>4</sup>.

**Graphique 1. Taux de connaissance des indices bruts de rémunération par année dans le système d'information statistique de la CNRACL (en %)**



*Lecture : les indices bruts de l'année 1994 sont remplis à 38 %.*

*Note : il s'agit d'une reconstitution statistique des informations issues du système de gestion. L'indice est supposé connu si l'information est renseignée dans un trimestre, sans nécessairement couvrir tout le trimestre.*

*Champ : individus ayant cotisé à la CNRACL entre 2011 et 2016.*

*Source : CNRACL*

<sup>2</sup> La connaissance imparfaite, ou restant à justifier juridiquement, des événements jalonnant les carrières dans tous les régimes ainsi que la difficulté à rassembler les éléments de droits familiaux expliquent que l'information délivrée par les documents de l'information retraite conserve un caractère estimatif et provisoire. Cette information n'engage pas les régimes, dès lors qu'il est fait mention que les éléments sont communiqués à titre indicatif et sous toutes réserves.

<sup>3</sup> La déclaration CNIL permettant la création des CIR limitait ces derniers aux données nécessaires au calcul de la pension. De fait les possibilités d'enrichissement des données sont limitées tant que des règles juridiques conduisant à utiliser de nouvelles données dans le calcul des pensions ne viennent pas justifier leur collecte et conservation sur longue période.

<sup>4</sup> Le RAFP opérationnel depuis 2005 permet la connaissance de primes pour un maximum de 20 % du traitement indiciaire : on ne connaît donc que partiellement le revenu total des fonctionnaires percevant des primes au-delà de ce taux de 20 %, cependant que le revenu perçu avant 2005 est connu hors primes, dans l'état actuel des données de gestion.

L'information sur les salaires du secteur privé n'est pas non plus complète : la CNAV par exemple n'a connaissance des salaires déplafonnés qu'à compter de 1999, mais cette information pourrait être comblée dans le principe par celles qui seront fournies par les régimes complémentaires (en particulier l'AGIRC, dont l'assiette va jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale).

Certains régimes précisait en 2009, et cela reste d'actualité, que la récupération des données de carrière antérieures à la mise en place des applications informatiques nécessiterait dans la plupart des cas d'interroger directement les assurés, et les employeurs pour la CNRACL par exemple, pour renforcer la connaissance et la fiabilité de ces informations, ce qui induirait une charge d'activité importante pour les régimes et des coûts de gestion supplémentaires. En outre, certains régimes soulignent que ce type d'enquête pourrait être source de fraude, les données ainsi collectées ne pouvant par nature être contrôlées. La plupart des régimes précisait ainsi qu'une évaluation approfondie des enjeux d'une telle réforme devrait être conduite en interne, par le biais notamment d'études d'impact poussées portant sur la gestion et l'évolution du système d'information.

En dehors de cette problématique liée aux montants de revenus ou de cotisations passés, et même si l'information retraite parvient à reconstituer les durées validées tous régimes, les carrières ainsi reconstituées ne sont pas exhaustives et continuent de réclamer des régularisations en fin de carrière pour tous les régimes en raison du manque d'informations fiables portant sur des éléments clés : erreurs d'identification (réclamant notamment des fusions de carrière si l'assuré est connu sous de multiples identités), méconnaissance de certaines périodes passées à l'étranger, absence d'informations sur les enfants des assuré(e)s (ou manque de garantie d'exhaustivité), etc. L'avantage du RGCU peut être, sous réserve d'adopter des règles métiers validées réglementairement, de permettre que la détection et la déclaration de l'assuré concernant ces périodes et éléments lacunaires soit reconnue par l'ensemble des régimes.

Le choix d'un type de transition nécessitant de reconstituer les éléments de droits dans le passé pour les transcrire suivant la réglementation du nouveau régime se heurterait ainsi aux problèmes de reconstitution de l'historique des revenus de carrière et nécessiterait de procéder à des reconstitutions approximatives, voire forfaitaires, sur la base de carrières individuelles approchées (voir le **document n° 8**).

## **2. Des problématiques communes aux différents types de transition pour les régimes**

Le basculement vers un nouveau système semblait exiger également un effort important de formation et de sensibilisation des gestionnaires ainsi que d'importantes mesures d'accompagnement à destination des assurés, ce qui reste d'actualité en 2018.

En 2009, la plupart des régimes mettaient également en avant l'effort important de formation et de sensibilisation des gestionnaires que requiert le basculement vers un nouveau régime, surtout dans le cadre des transitions progressives faisant coexister le régime actuel et le nouveau régime pendant la phase de transition, eu égard à la nécessité d'acquérir et de maîtriser la nouvelle réglementation et de maintenir un niveau de connaissances élevé sur deux réglementations en parallèle. Depuis, la mise en place des entretiens information retraite (EIR) prévue par la loi de 2010 et l'arrivée des échanges de données entre les régimes (notamment l'EIRR - échanges inter régimes de retraites – et bientôt le RGCU) ont permis de

faire progresser ces connaissances. Ainsi, le GIP Union retraite a dispensé des formations à l'entretien d'information retraite (EIR) pour les collaborateurs des caisses en relation avec les assurés et mis en place divers supports de formation pour accompagner les régimes dans les projets inter-régimes ou leur mise en production<sup>5</sup>.

Quel que soit le mode de transition envisagé, la plupart des régimes soulignaient la nécessité de faire évoluer les applications informatiques afin de disposer, avant la mise en œuvre de la transition, d'outils de gestion intégrant les règles de calcul du nouveau régime et permettant de collecter les informations nécessaires.

Enfin, l'ensemble des régimes soulignait en 2009 la nécessité de mettre en œuvre d'importantes mesures d'accompagnement à destination des assurés quelles que soient les modalités de basculement envisagées, en raison notamment du surcroît d'activité significatif induit par les nombreuses questions que susciterait une telle réforme. Ces mesures d'accompagnement pourraient s'orienter autour du renforcement des relais d'information entre le régime et les assurés (centres d'appel dédiés, portails Internet, etc.) et de la mise en œuvre d'une vaste campagne d'information et de communication au niveau national destinée à sensibiliser les assurés. Ces mesures restent valides en 2018, même si les régimes ont d'ores et déjà progressé dans leur capacité à communiquer auprès des assurés et rendre, dans les meilleures conditions possibles, le service attendu concernant le droit à l'information des assurés sur leur retraite. La mise en place de divers outils par le GIP Union Retraite vise notamment à simplifier l'accès à l'information pour l'assuré et à lui faciliter sa compréhension des règles de calcul. Ainsi, en 2016 le GIP Union retraite a mis en place le compte personnel retraite qui permet à tous les assurés, sur un portail retraite unique, d'avoir accès en ligne aux documents du droit à l'information. Les estimations, maintenant accessibles sur demande, ont été complétées par un outil de simulation qui permet plus de fluidité. Des services spécifiquement destinés aux retraités ont par ailleurs été mis en ligne. La demande unique inter-régimes de retraite devrait être mise en ligne au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et s'articuler avec les demandes en ligne existantes dans tous les grands régimes. D'autres outils (tel que le Traducteur Info Retraite qui a été primé en 2016) participant également à la simplification de la retraite pour les usagers ont aussi été développés<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir le [document n° 3](#) de la séance du COR du 20 septembre 2017 consacrée aux activités de l'Union Retraite.

<sup>6</sup> Voir le [document n° 4](#) de la séance du COR du 20 septembre 2017 consacrée aux activités de l'Union Retraite

## Annexe 1. Synthèse des réponses des régimes au questionnaire proposé en 2009 : les principales tendances

Ce questionnaire avait été transmis aux régimes de base : CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, régimes des fonctionnaires civils et militaires (SRE), FSPOEIE, CNRACL, régime des Mines, CNIEG, SNCF, RATP, ENIM, CRPCEN, CAVIMAC, Banque de France, Opéra de Paris, RSI, CNAVPL (La CNBF, régime des avocats, n'avait pas souhaité répondre précisément aux différentes questions). Un tel questionnaire n'est pas prévu a priori dans le processus actuel de discussions sur la transition vers un régime en points ou en comptes notionnels. Si c'était le cas, les régimes complémentaires (notamment AGIRC ARRCO et IRCANTEC) seraient associés par le retour de ce questionnaire.

Questions	Tendances générales des réponses
<b>1 - Basculement vers un nouveau régime et type de transition</b>	
<p><b>1.1. Listez les différents paramètres qui interviennent dans le calcul de la pension dans le régime actuel (par exemple : durée cotisée/validée dans le régime, durée d'assurance tous régimes, salaires ou revenus de tout ou partie de la carrière...)</b></p> <p><b>-Disposez-vous d'informations sur la valeur de <u>chacun</u> de ces paramètres au cours de la carrière, ou à défaut, permettant de l'estimer de manière conventionnelle (par exemple : durée cotisée/validée dans le régime en cours de carrière, durée d'assurance tous régimes en cours de carrière, chronique des salaires ou revenus passés jusqu'à aujourd'hui permettant d'estimer un salaire ou revenu de référence<sup>7</sup>...)?</b></p> <p><b>- Si oui, dans quels délais disposez-vous de ces informations ?</b></p>	<p>A titre préliminaire, la CNAV précise qu'il convient de distinguer plusieurs éléments importants dans le cadre du basculement vers un nouveau régime : les « carrières brutes » au sens large, en tant que succession de périodes d'activité et d'inactivité (y compris chômage, maladie, invalidité...); la valorisation des droits, actuellement en trimestres et susceptible d'évoluer dans le cadre d'un nouveau régime en points ou en comptes notionnels ; la gestion de la retraite et ses impacts en matière de calcul des droits, de révisions des droits, de relations avec l'assuré.</p> <p>Les paramètres sont variables selon les régimes. Les déclarations automatisées des données sociales unifiées (DADS-U) permettent de disposer des données de carrière stockées par l'employeur et d'avoir une description relativement précise des différentes périodes d'activité. Certains régimes précisent également que cette source d'information constitue une base importante pour l'avenir et relativement bien adaptée aux évolutions informatiques potentielles.</p> <p>Dans la plupart des régimes, les paramètres sont connus au moment de la liquidation des droits. Les régimes ayant mis en place des comptes de droits (CNAV, service des retraites de l'Etat -SRE-, CNRACL depuis l'envoi de ce questionnaire en 2009) recensent et stockent ces informations annuellement, permettant une alimentation régulière de ces comptes et une amélioration de la connaissance des droits acquis.</p>
<p><b>1.2. Disposez-vous de l'historique des cotisations individuelles versées année après année et, sinon, quelles sont les difficultés techniques</b></p>	<p>Les régimes ne disposent pas tous d'une application informatique dédiée pour recueillir et conserver l'historique des cotisations individuelles. A titre d'exemple, le RSI précise que pour la partie de carrière effectuée avant 1973 (ancien régime) concernant les artisans et les commerçants, il ne dispose pas des revenus ou des</p>

<sup>7</sup> Par exemple, on pourrait retenir le dernier ou une moyenne des derniers salaires ou revenus d'activité, à défaut de disposer du salaire ou revenu moyen des 25 meilleures années de la carrière.

<p><b>ou de gestion pour en disposer ?</b></p>	<p>cotisations et que seuls sont stockés pour cette période les points et trimestres.</p> <p>La CNAV ne dispose pas des cotisations mais précise qu'il lui est possible de les retrouver en appliquant un barème sur la base du salaire plafonné (voir 1.3.).</p> <p>La récupération des cotisations antérieures à l'informatisation des régimes nécessiterait dans la plupart des cas d'interroger directement les assurés pour assurer la fiabilité des données, en raison de l'impossibilité de récupérer ces éléments ou du caractère obsolète des supports sur lesquels figurent ces informations.</p>
<p><b>1.3. A défaut de disposer de cette chronique des cotisations passées, quelles sont les informations disponibles sur les salaires ou revenus individuels des assurés ? Est-il possible de disposer de données précises sur leur décompte (salaires ou revenus annuels, trimestriels, de date à date...) et dans quels délais ?</b></p> <p><b>1.4. En particulier, les salaires ou revenus conservés sont-ils plafonnés au maximum de l'assiette de cotisation ou bien correspondent-ils aux salaires ou revenus réellement perçus, y compris pour la partie supérieure au plafond ?</b></p>	<p>La plupart des régimes disposent d'informations sur les salaires soumis à cotisation et plafonnés, année après année. La CNAV dispose ainsi des salaires soumis à cotisation et plafonnés, année après année, avec les périodes d'emploi de date à date depuis 2000. La partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale est également connue depuis 2000. Certains régimes spéciaux disposent également des parties de salaire supérieures au plafond.</p> <p>La MSA précise qu'à partir de 2012, elle disposera, pour les salariés, de l'historique des salaires bruts mensuels et annuels par employeur et, pour les non-salariés, de l'historique des assiettes de cotisations, en précisant que ces éléments ne vaudront que pour le flux. Le RSI indique que les informations diffèrent selon la population et les périodes considérées mais que de manière générale, depuis 1973, elle dispose d'informations sur les cotisations, le revenu réel et le revenu cotisé.</p> <p>Dans les régimes de la fonction publique, les informations fiables sur les salaires des assurés concernent les derniers indice de rémunération, grade et échelon détenus par l'assuré. En revanche, l'historique de la série des indices détenus pose d'importantes difficultés en matière de gestion, ne constituant pas une base consolidée pour effectuer des calculs rétrospectifs. De plus, le SRE précise que cette disponibilité de la séquence des salaires est rendue délicate par le fait que doivent être établies non pas les dates d'effet de grades servant à la promotion mais celles ayant été traduites en rémunération.</p>
<p><b>1.5. Quelles seraient les difficultés techniques ou de gestion posées par la récupération à l'avenir des cotisations individuelles versées chaque année ? Dans quels délais ces données seraient-elles récupérées ?</b></p>	<p>La plupart des régimes ne mentionnent aucune difficulté particulière pour récupérer à l'avenir ces informations, en précisant que les DADS-U permettent une collecte fiable de ces données. Le SRE soulignent toutefois la nécessité de procéder à d'importantes évolutions informatiques (norme DADS-U appliquée dans sa version N4DS) et que le cadre réglementaire évolue pour permettre notamment la collecte des cotisations via les DADS-U pour l'ensemble de ses agents.</p>
<p><b>1.6. Quelles seraient les difficultés techniques ou de gestion posées par chaque type de transition ? Pour chacune d'entre elles, quel serait pour</b></p>	<p>L'ensemble des régimes met en avant des problématiques et des enjeux communs aux différents types de transition envisagés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une surcroît d'activité significatif lié à la reprise des données du passé pour l'ensemble des assurés (soit dans le cas d'une conversion des droits, soit pour figer les droits acquis). Une</li> </ul>

vosre régime l'impact en gestion de cet éventuel changement de système (volume de la surcharge de travail généré, investissements informatiques...)?

1.7. De manière plus générale, quel type de transition vous semble le plus simple à mettre en œuvre? Pour quelles raisons?

1.8. A terme, une fois la phase de transition passée, comment évalueriez-vous les coûts du nouveau système (moyens informatiques et humains)? Pourrait-il conduire à des économies de gestion?

problématique supplémentaire est soulevée par la CNAV, concernant l'hétérogénéité des données de carrière dans le temps (données par année, de date à date, par employeur, par année civile...)

- un effort considérable en matière de formation et de sensibilisation des gestionnaires serait nécessaire pour accompagner cette évolution du système. En outre, d'importantes évolutions des systèmes d'information seraient à prévoir pour anticiper la phase de transition et intégrer les nouvelles règles de calcul.

La plupart des régimes ont mis en avant deux axes principaux pour envisager ces différents types de transitions : les informations requises et les outils de calcul adaptés pour opérer la transition.

**Transition 1 (immédiate)** : cette transition apparaît pour la plupart des régimes comme la plus simple à mettre en œuvre, la moins coûteuse et la plus compréhensible pour l'assuré. L'effet « big bang » de cette réforme limiterait dans le temps les lourdeurs administratives et techniques induites par la transition. En outre, certains régimes indiquent qu'une fois le basculement opéré, il ne serait plus nécessaire d'avoir deux systèmes de valorisation des droits en parallèle et que l'activité des gestionnaires serait par conséquent facilitée. Les principales réserves émises à l'encontre de cette transition immédiate concernent d'abord le pic de charge significatif (aussi bien en matière de système d'information que de gestion) lié à la reprise des données de carrière et à la nécessaire reconstitution de l'historique des cotisations appelées pour les périodes passées. Ensuite, certains régimes s'interrogent sur la complexité de la gestion des assurés en cours d'activité à la date de la transition et sur les modalités à mettre en œuvre pour opérer une liquidation fictive des droits acquis (dans des délais très réduits) afin d'obtenir un montant de pension et de le convertir en points ou en comptes notionnels. Le travail de conversion des données passées nécessiterait la définition de paramètres spécifiques (taux de liquidation...) et serait rendu complexe par l'hétérogénéité des situations individuelles passées.

Dans ce cadre, la CNAV souligne l'importance d'anticiper la période de transition (*a priori* 1 an) de manière à ce que celle-ci corresponde à l'année civile pour faciliter le basculement et le rendre plus lisible pour l'assuré. Enfin, un certain nombre de régimes soulignent que cette transition exigerait une opération d'envergure en matière d'information, qui consisterait à communiquer à l'ensemble des assurés le nouvel état de leurs droits acquis lors de l'affiliation au nouveau régime.

**Transition 2 (progressive, avec affiliation simultanée à l'ancien et au nouveau régime)** : cette transition apparaît comme la plus complexe pour un grand nombre de régimes, eu égard principalement à la gestion simultanée de deux systèmes en parallèle et à la problématique de la conservation de données de carrière de deux types et de la mise en œuvre d'un double calcul des droits. Elle soulève également des interrogations quant à la complexité du mécanisme de pondération des pensions acquises dans chaque régime sur toute la carrière.

	<p>Certains régimes soulignent que cette transition impliquerait une synchronisation complexe entre les programmes informatiques et qu'elle induirait d'importants surcroûts d'activité pour les gestionnaires, eu égard à la nécessité d'acquérir et de maîtriser la nouvelle réglementation et de maintenir leurs compétences sur deux réglementations en parallèle.</p> <p><b><u>Transition 3 (affiliation successive à l'ancien puis au nouveau régime)</u></b> : la plupart des régimes observent que cette transition partage l'inconvénient, avec la transition 2, de la gestion complexe de deux systèmes en parallèle sur une longue période (avec les coûts de gestion induits) et recensent des difficultés techniques et de gestion similaires. Toutefois, certains régimes indiquent que cette transition apparaît plus lisible pour l'assuré, en précisant que le changement de méthode à partir d'une date fixée « rasure » sur la prise en compte des droits acquis par le passé et clarifie le basculement, en faisant apparaître le principe d'une liquidation opérée selon les mêmes modalités que pour un polypensionné du régime actuel.</p> <p><b><u>Outils – coûts – économies de gestion à terme</u></b> La plupart des régimes mettent en évidence leur difficulté à estimer précisément les besoins induits en termes de gestion et de mobilisation de ressources humaines. Ils précisent ainsi que la transformation du système est difficilement chiffrable et nécessiterait d'importantes études d'impact en interne pour évaluer de manière précise les coûts induits par un tel remplacement.</p> <p>Toutefois, quelques grandes tendances peuvent être soulignées : quel que soit le type de transition retenu, la plupart des régimes soulignent un coût potentiel important au niveau de l'évolution des systèmes d'information (mise en place d'un nouveau moteur de calcul avec les règles du nouveau régime) et en gestion (surcroît d'équipes temporaires, même si ce surcoût de gestion sera amené à décroître progressivement). Par ailleurs, la plupart des régimes indiquent la nécessité de prendre en compte la dimension inter-régimes pour envisager une coordination efficace des systèmes d'information (possibilité de transiter de la même façon et aux mêmes dates pour l'ensemble des régimes) afin de faciliter les échanges d'informations entre les régimes.</p>
<p><b>2 - Transposition des dispositifs de solidarité</b></p>	
<p><b>2.1. Quelles sont les informations détenues pour <u>chacune</u> des périodes assimilées citées précédemment (durée de la période assimilée, nature, situation dans la carrière...) et à quel moment en disposez-vous ? Existe-t-il des difficultés techniques particulières concernant le décompte de ces périodes (durée exacte de date à date, périodes infra-annuelles...) ?</b></p>	<p>La plupart des régimes disposent de ces périodes de date à date, même si ces données varient selon les régimes. De manière générale, la nature, la durée et la situation dans la carrière de ces périodes sont connues au moment de la liquidation des droits à pension.</p> <p>Certains régimes soulignent l'objectif à terme de récupérer ces informations le plus en amont possible dans la carrière pour fiabiliser les relevés, cette exigence étant fréquemment soulevée pour les périodes relatives au service national.</p>

<p><b>2.2. Quelles sont les informations détenues sur les allocations perçues au titre de ces périodes assimilées et à quel moment en disposez-vous ? En cas d'indisponibilité de ces informations, est-il possible de récupérer des éléments sur le salaire ou revenu de l'année précédant l'interruption ?</b></p>	<p>Pour les périodes assimilées passées, la plupart des régimes ne disposent pas du montant de l'allocation perçue au titre de ces périodes, ni du dernier salaire perçu. Toutefois, certains régimes (notamment la MSA) précisent que des évolutions sont en cours pour disposer de ces éléments d'ici quelques années.</p>
<p><b>2.3. Quelles informations avez-vous sur les enfants (nombre, date de naissance...), et à quel moment disposez-vous de ces informations ?</b></p>	<p>La plupart des régimes (notamment la CNAV, la MSA et le SRE) mettent en évidence la nécessité de renforcer la fiabilité des informations relatives aux enfants et précisent que ces informations sont récupérées tardivement, au moment de la liquidation. Ils disposent généralement de l'état civil de l'enfant, du nombre d'enfants ainsi que du lien de rattachement avec le liquidant.</p>
<p><b>2.4. A défaut de disposer aujourd'hui des informations souhaitées (durée, allocation, dernier salaire ou revenu, dates de naissance des enfants...), par quels biais et dans quels délais<sup>8</sup> pensez-vous possible de les récupérer ?</b></p>	<p>La MSA précise par exemple qu'il est impossible de figer les données correspondantes avant que la date d'attribution de la retraite n'ait été fixée, étant entendu que la situation est susceptible d'évolution jusqu'à cette date et que le suivi de ces éléments tout au long de la carrière impliquerait des charges conséquentes en matière de gestion. Elle préconise un suivi de la situation des enfants en vue de la retraite à partir de la gestion des prestations familiales, en tenant compte toutefois de la situation respective des parents qui peuvent ne pas relever l'un et l'autre du même régime.</p>
<p><b>2.5. De manière plus générale, quelles sont les difficultés techniques ou de gestion posées par les différents modes de transposition décrits ci-dessus ?</b></p>	<p>De manière générale, les difficultés techniques posées par la récupération de ces données ont trait à l'absence d'une consolidation efficace des informations relatives aux enfants, étant donné qu'elles font régulièrement l'objet de compléments opérés par les assurés ou de mise à jour chaque année par les employeurs pour les générations concernées par les campagnes systématiques du GIP Info retraite dans le cadre des estimations indicatives globales (EIG).</p>
<p><b>3 - Information sur les droits acquis dans le régime actuel</b></p>	
<p><b>3.1. Disposez-vous d'instruments spécifiques (relevé actualisé des droits, simulateurs, estimation à la demande...) pour informer l'assuré sur ses droits acquis ? Quel type d'information est communiqué à l'assuré (estimation provisoire du montant de la pension...)? Quels sont les outils disponibles pour compléter et consolider l'information des comptes de droits des assurés (signalements, déclarations en ligne, formulaires...)?</b></p>	<p>La plupart des régimes disposent ou sont en voie de disposer d'instruments spécifiques (autres que ceux du GIP info retraite) pour l'information des assurés (relevé de carrière, simulations et estimations des droits, déclarations en ligne). Ces outils ont vocation à compléter et consolider l'information sur la carrière des assurés.</p> <p>De manière générale, les régimes rappellent le caractère estimatif et provisoire des informations délivrées aux assurés, en précisant que ces informations n'engagent pas la responsabilité du régime.</p>
<p><b>3.2. Quel est le statut de cette information (caractère estimatif et provisoire, engagement non contractuel, responsabilité du régime à l'égard de</b></p>	<p>De nombreux régimes (CNAV, MSA, RSI) soulignent la nécessité de mettre en œuvre d'importantes mesures d'accompagnement à destination des assurés quelles que soit les modalités de basculement envisagées, en raison</p>

<sup>8</sup> Délais concernant les échanges de données entre le régime et des organismes tiers, délais de report de ces données dans le système d'information du fichier, etc.

<p><b>l'assuré...)?</b></p> <p><b>3.3. Dans la perspective d'un éventuel changement de système, estimez-vous nécessaire de mettre en œuvre des mesures spécifiques d'accompagnement à destination des assurés (renfort des dispositifs d'accueil physique, téléphonique, mél, mise en place d'un dispositif spécifique de communication...)?</b></p>	<p>notamment du surcroît d'activité induit par les questions suscitées par une telle réforme (centre d'appel dédié, campagne d'information et de communication). Certains régimes précisent également l'importance de mettre en œuvre un système d'information coordonné, de type inter-régimes, permettant notamment de faciliter les échanges d'informations entre les régimes et de consolider les données disponibles sur les droits acquis des assurés.</p>
<p><b>4 – Stockage des données de carrière</b></p>	
<p><b>4.1. De quelle manière est stocké et conservé l'ensemble des données de carrière de l'assuré (salaires ou revenus d'activité, cotisations, périodes assimilées, enfants...)?</b></p>	<p>La plupart des régimes soulignent que ces données sont conservées dans des bases de données internes avec un enregistrement des droits en continu dont le support varie selon les régimes (compte de droit, base de données, logiciels internes...). Les informations sont conservées et sauvegardées selon les règles habituelles en matière d'exploitation informatique. Une tendance générale à la conservation numérique des données s'observe dans la plupart des régimes, par le biais du développement de systèmes d'information dédiés à la collecte des données de carrière des assurés.</p>