

D'après les économistes, nous sommes entrés dans la « crise » qui nous gouverne depuis le quadruplement des prix du pétrole brut lors de l'année 1973. Néanmoins, certains, plus circonspects, mettent en avant la décision du Président des USA, Richard Nixon, de laisser flotter la monnaie américaine en rompant le lien avec l'étalon-or.

Pour des sociologues attentifs, la mutation prodigieuse que vivent les sociétés développées depuis plus de trente ans prend sa source, en tout cas en Europe, au milieu des années 1960 au moment où tous les indicateurs basculent : taux d'intérêt, taux de chômage, indice de natalité, inflation, baby-boom sur le marché de l'emploi, début de la féminisation du système productif ...etc...

Pour un observateur « simple », le constat est là : s'il y avait une crise, ça se saurait. Car une crise, c'est un moment de recomposition, de fatigue ou de pathologie, qui, une fois soignée, doit permettre le retour à l'état initial. Or, notre observateur simple a vite fait de constater que malgré tous les remèdes utilisés et malgré toutes les promesses de « sortie du tunnel », rien de tout cela ne s'est passé.

En revanche, sur les trente dernières années en France, la richesse mesurée à l'aune du PIB (Produit Intérieur Brut) a doublé, tandis que dans le même temps l'on passait de cinq cent mille à trois millions de chômeurs officiels.

Autrement dit, le système productif dont nous disposons est capable de continuer à produire des biens et des services toujours plus nombreux sans pour autant résoudre la question du plein emploi.

Est-il là pour ça ?

Au fond, le but d'un système productif de type industriel n'est-il pas de produire des richesses et de les répartir ? Après tout, peu importe le nombre de producteurs pourvu que tous soient consommateurs.

*En France, en l'année 1900, l'ensemble des actifs occupés, soit vingt millions de personnes, avait travaillé soixante milliards d'heures de travail cumulées.*

*En 2000, l'ensemble des vingt quatre millions d'actifs occupés a travaillé collectivement trente cinq milliards d'heures de travail.*

*Soit une baisse de 40 % en un siècle.*

*Dans le même temps, la productivité apparente du travail a été multiplié par un facteur dix, ce qui montre au passage le niveau hyper productif du système.*

*Si nous avons affecté tous les gains de productivité du 20ème siècle à la réduction du temps de travail, nous travaillerions 19 heures par mois ... mais avec le revenu d'un travailleur de 1900, évidemment.*

*Dans la pratique, les gains de productivité ont été répartis pour un tiers en réduction du temps de travail et pour deux tiers en augmentation du niveau de vie.*

Depuis deux cents ans, et particulièrement durant la seconde moitié du 20ème siècle, la productivité par travailleur a fait un bond fantastique. Dans un premier temps, elle a permis l'amélioration de la situation du plus grand nombre tout en générant des fortunes personnelles ou familiales jamais connues jusque là. Dans un second temps, tel un Moloch, l'organisation industrielle semble se retourner contre ses enfants pour les dévorer, à tout le moins pour leur rendre la vie moins facile.

On peut se lamenter sur la mondialisation des échanges et sur les écarts concurrentiels qui existent de nos jours entre pays à bas salaires et pays à fort niveau de salaire et de protection sociale, mais cela ne nous avance pas beaucoup pour au moins trois raisons :

- le salaire seul ne compte pas, il faut aussi tenir compte de la productivité du capital fixe et des actifs qui le servent ;
- le temps que les équilibres concurrentiels se mettent en place, car ils s'y mettront inéluctablement sous la pression des salariés du « Sud », est trop long pour que nous puissions attendre sans rien faire la régulation du marché ;
- l'élévation continue de la productivité et de la richesse qu'elle engendre n'est pas prête à s'arrêter et il n'est pas concevable de brider l'inventivité des chercheurs que ce soit dans le domaine des technologies ou que ce soit dans le domaine de l'organisation. Mais il faut en prendre son parti ; il faut aussi en tirer la conséquence majeure : il faut faire « cracher » les machines et il faut faire « transpirer » les ordinateurs et autres robots.

Ainsi donc il nous faut avancer vaillamment sur la piste suivante : la production de richesse étant pour partie indépendante du nombre d'acteurs qui lui sont affectés, il convient donc d'asseoir les règles d'une société redistributive.

Elle aura deux finalités :

- **la première**, d'assurer un revenu minimum stable à tout citoyen pour la simple et bonne raison qu'il fait partie de la famille française, qu'il est membre de la communauté de vie et de destin ;
- **la seconde** sera de s'inscrire dans ce que l'on nomme le Développement Durable, donc de s'inscrire dans une meilleure affectation de la consommation et de la croissance. C'est pourquoi la mise en œuvre de l'Allocation Universelle ne saurait se faire sans prendre en compte une véritable réduction du temps de travail, une organisation du système productif économe en déplacements et en énergies, et, in fine, par une redistribution des revenus.

### *Baby boom*

*On nous dit que la lutte des classes est caduque.*

*Et celle des « classes de consommation » ? La génération du baby boom a réalisé un tour de force exceptionnel. Comme un gaz parfait, elle a envahi tout l'espace disponible, poussant ses prédécesseurs à quitter le système productif avant l'âge de la retraite et pesant de toutes ses forces sur les portes d'entrée pour empêcher ses propres enfants d'y accéder.*

Cependant, cette génération « inoxydable » du baby boom est en train de produire peu à peu la génération du papy boom. Celles et ceux qui vont accéder à leur pension de retraite à partir de 2005 le feront dans des conditions encore avantageuses.

Les études du CREDOC ont montré qu'à l'horizon 2010, un couple de retraités aura un revenu de substitution supérieur à celui d'un couple de retraité de 1995, parce que, la plupart du temps, la femme aura une carrière complète, ce qui était rarement le cas auparavant.

De plus, cette génération a thésaurisé. La baisse du rendement des pensions du système de retraites par répartition sera compensée – et pour certains ménages au-delà – par les revenus financiers tirés des placements de type assurance-vie et autres.

Mais pour les suivants, la situation sera moins reluisante. Les dispositions prises pour les salariés du secteur privé en 1993 (réforme Balladur), 1996 (réformes ARRCO et AGIRC) et 2003 (Loi Fillon) vont produire, per capita, leurs effets à partir de 2010-2015 et encore plus au niveau de stabilisation atteint vers 2025. A cette date, le taux de remplacement pour un salaire moyen du secteur privé ne sera plus de 85-90 % mais de 65-70 %.

Conséquence, autant pour les actifs que pour les futurs pensionnés, il faut redéfinir les mécanismes de transferts sociaux, aller vers une économie redistributive.

### Une économie redistributive

La notion d'économie redistributive n'est pas nouvelle mais elle a repris des couleurs depuis les années 1980. Pour mémoire, nous citerons les travaux de Louis Duboin dans les années 1930, et plus récemment les travaux de John Rawls sur la justice sociale ainsi que ceux de Phillippe Van Parijs sur les fondements éthiques d'une telle société. Ce dernier avait été à l'origine, dans les années 1990, de la création du BIEN [Basic Income European Network].

Par ailleurs, nous ne perdrons pas de vue que notre proposition doit s'inscrire dans la logique du Développement Durable, c'est-à-dire en privilégiant l'humanité par rapport à la planète, et pas l'inverse, car la première ne peut exister sans la seconde comme nous l'explique brillamment Sylvie Brunel [Le développement durable, PUF, 2004].

Economie redistributive, de quoi s'agit-il ?

Il s'agit de mettre en place ce que certains appellent le Revenu Minimum d'Existence, d'autres le Dividende National, ou encore le Dividende Social. Nous garderons plus précisément ici le terme générique : Allocation Universelle.

C'est un revenu fixe, versé tout au long de sa vie à tout citoyen adulte, de sa majorité civile jusqu'à sa mort et prélevé sur la richesse produite collectivement par le système productif. L'Allocation Universelle est alors considérée comme le revenu de base du ménage, à charge pour lui de le compléter par un revenu tiré d'une activité salariée ou d'une activité de travailleur indépendant.

### Hypothèse pour la France

Il y a en France de nos jours 60 millions d'habitants (nous prenons les chiffres de la France européenne pour simplifier les choses). Parmi ceux-ci, 44 millions ont plus de vingt ans et 16 millions moins de vingt ans. Il y a par ailleurs 24 millions d'actifs occupés – ayant réellement un emploi – rémunérés, soit 40 % de la population totale.

Rappelons qu'il y a un siècle, le pourcentage des actifs occupés par rapport à la population totale était de 60 %. On mesure le chemin parcouru en termes de productivité et en termes de richesses produites, et au travers des transferts sociaux mis en œuvre sur grande échelle à partir de 1945.

Les financements publics (éducation, santé, armées, justice, équipements, familles, emploi, logement, retraites ...) représentent 730 G€, soit 46 % du PIB.

Dans notre hypothèse, seuls les citoyens français âgés de plus de vingt ans perçoivent l'A.U.. Pour les ménages avec enfant(s), un complément est versé pour chaque enfant mineur, quel que soit son âge. Le montant de l'A.U. est fixé, au démarrage de l'opération, à 65 % du SMIC, soit environ 9360 € annuels ; le montant compensatoire par enfant mineur est fixé à 1800 € annuels. Il nous faut donc disposer de 440 G€ pour financer l'A.U., somme qui représente 27,5 % du PIB.

Que supprimons-nous en échange ?

Nous partons du principe que l'A.U. va se substituer, au moins en grande partie, aux Allocations chômage, au RMI-RMA, aux Allocations familiales et à la retraite de base du Régime Général. Par ailleurs, nous financerons les dépenses de santé via un prélèvement sur tous les revenus de type CSG ou similaire. Nous y reviendrons plus loin.

Pour simplifier la démonstration, nous opérerons sur les salariés puisque ceux-ci représentent de nos jours près de 90 % des actifs occupés.

La masse salariale (total de salaires bruts) en cause est de 620 G€. Les cotisations "employeurs" pour cette masse et correspondant aux cotisations santé, famille, retraite de base et chômage sont de 32 %, soit 200 G€ de non-perception.

Nous sommes ici dans une économie redistributive et dans le cadre du Développement Durable. Pour clarifier les choses, rappelons les principes de ce dernier. [voir page 5]. En effet, la problématique du Développement Durable ne se réduit pas, comme on le présente trop souvent, aux seules questions environnementales, il concerne, au premier chef, le développement tout court, donc la continuation de la production de richesse, ne serait-ce que parce qu'une bonne moitié de l'humanité n'a pas encore droit à un standard de vie satisfaisant.

A partir du moment où chaque citoyen majeur perçoit l'A.U., il deviendrait concevable que son salaire soit minoré du montant de la somme en question. De même, si l'on suit les raisonnements de John Rawls sur la justice, il sera juste, dans une société redistributive, que tous les salaires soient minorés de 35 %, puisque le montant de l'AU représente 65 % du SMIC et que la perte du Smicard s'établit bien à ce pourcentage. Si nous ventilons cette baisse par décile dans la distribution des salaires, nous obtenons environ 250 G€.

Nous obtenons donc une disponibilité immédiate de 450 G€ (200 + 250) pour un besoin de 440 G€.

*Le concept de Développement Durable, tel qu'il ressort des textes adoptés au sommet de la Terre de Rio de Janeiro en 1992, et dont le terme anglais est plus précisément « sustainable development », implique d'avoir en permanence à l'esprit qu'il faut articuler ses trois composantes : économie, social, environnement et, si l'on prend en compte le quatrième pilier, la culture.*

*L'Économie car le but premier est de continuer à produire des richesses pour assurer le bien-vivre des populations ;*

*Le Social car l'économie doit se comprendre comme au service des hommes, et, à travers la production de richesses, assurer la cohésion sociale ;*

*L'Environnement en ce sens que les deux objectifs précédents se doivent d'être atteints en protégeant autant que faire se peut l'environnement pour aujourd'hui et pour les générations futures.*

*Enfin la Culture qui est en même temps la composante initiale issue des pratiques passées des Hommes et celle du futur en ce sens que les pratiques de Développement Durable génèreront des modifications dans la culture de départ. Ce sont également les valeurs culturelles qui permettent de mettre en oeuvre des projets "porteurs d'avenir".*

*Nous y ajouterions volontiers la recherche de l'égalité Homme / Femme.*

Pour ce qui concerne la retraite de base, il est évident que certains ont déjà – ou auront – plus de 9360 par an. Il conviendra donc, comme pour toute mutation de cette nature, de prévoir une évolution en biseau.

Ce système est-il acceptable ?

Pour les personnes qui ont leur rémunération dans les déciles inférieurs de la répartition des salaires, assurément. Pour ceux qui se trouvent dans les déciles supérieurs, c'est évidemment autre chose. Cependant les données statistiques nous indiquent qu'ils sont moins de 10 % de la totalité des salariés. Il ne s'agit pas de ne pas les prendre en compte mais de raisonner "Développement Durable", c'est-à-dire cohésion sociale. N'oublions pas que les pays scandinaves sont régulièrement classés par le World Economic Forum parmi les pays les plus dynamiques économiquement. Mais ce sont aussi ceux où les redistributions de revenus sont les plus fortes avec de 52 à 54 % de prélèvements sur le PIB. La cohésion sociale y est très forte et les inégalités économiques réduites. Il faut savoir ce que l'on veut ...

Mais ce n'est pas tout. Pour que le tableau soit complet et que les aspects environnementaux du Développement Durable soient pris en compte, simultanément à la mise en place de l'A.U. et à la redistribution des revenus, nous réduisons le temps de travail à 30 h par semaine, sous forme de trois jours de travail de 9h chacun plus trois heures complémentaires pour des activités diverses pour lesquelles nous apporterons des précisions infra.

Avec ces mécanismes croisés et simultanés, nous entendons :

- élargir le spectre des activités puisqu'au départ le travail en tant que tel pour l'ensemble des entreprises (et surtout pour les TPE et PME) coûtera moins cher ;
- rendre à la consommation son rôle moteur du cycle économique par une redistribution des moyens d'y accéder, ce qui produira un effet multiplicateur. [1]
  
- réduire le temps de travail avec trois conséquences majeure : permettre une meilleure qualité de vie aux citoyens ; ne pas contrarier les besoins de la productivité puisque les moyens capitalistiques de l'entreprise fonctionneront plus longtemps ; apporter une contribution positive à l'environnement en réduisant les concentrations de mouvements.

### \_\_\_\_\_ La configuration nouvelle pour le salarié

Le salarié-type se retrouvera dans la situation suivante :

#### 1/ Allocation Universelle.

Elle est acquise, que la personne ait une activité rémunérée ou pas.

#### 2/ Revenu tiré d'un salaire conventionnel ou contractuel.

3/ Salaire variable constitué par les mécanismes de l'Intéressement, de la Participation, de l'Actionnariat, des PEE ... qu'il sera bon d'harmoniser – actuellement ce sont essentiellement les salariés des grandes entreprises qui y ont accès, alors qu'ils ont généralement des salaires plus élevés que ceux des PME.

Cette configuration est transposable pour les Travailleurs Indépendants, certains la pratiquant déjà pour ce qui est des points 2/ et 3/.

Que reste-t-il sur la feuille de paye du salarié ? Ceci :

- le financement de sa retraite complémentaire par répartition. Comme l'harmonisation a été portée à 6 % du salaire brut (cotisation réelle 7,5 % compte tenu du taux d'appel), et compte tenu de l'introduction de l'AU et de la baisse de salaire (point 2/) qui en résulte, il convient de porter la cotisation à 15 % (réelle) pour engendrer les mêmes effets avec répartition moitié-moitié entre employeur et employé.
  
- le financement de la protection sociale « santé » qui relèvera d'un prélèvement à la source sur tous les revenus sans exception sous forme de CSG – Contribution Sociale Généralisée – d'un taux de 12 % dont on devra effectivement vérifier qu'elle est pérenne dans le temps et qu'elle permet de faire face aux dépenses de santé. Cependant, notre proposition est cohérente puisque l'amélioration de la qualité de vie
- physique, morale et psychologique – qui résultera de la garantie d'avoir constamment un revenu minimum d'une part, de la diminution du temps de travail et des temps de déplacements d'autre part, devraient logiquement soulager les dépenses de santé. CQFD.

Du côté de l'employeur, que reste-t-il comme cotisation sur le montant du nouveau salaire brut ?

Essentiellement la cotisation de retraite complémentaire (voir supra), les cotisations logement, la cotisation transports (pour ceux qui y sont assujettis), la cotisation accident du travail, la cotisation formation, la cotisation du Fond National de Garantie des Salaires (FNGS). Soit un total maximum de 15 %.

En résumé, pour l'entreprise, il y a un prélèvement de 15 % sur la masse salariale brute et un prélèvement de 30 % sur la Valeur Ajoutée, pour solde de tout compte.

*Les simulations effectuées montrent que la plupart des entreprises auront une situation plus favorable en charges avec la formule A.U. financé par la Valeur Ajoutée que par la formule actuelle des seules cotisations sociales sur la masse salariale brute. Cependant, on constate que le système A.U. favorise surtout les entreprises grosses employeuses de salariés E ce qui est plutôt sympathique pour l'emploi.*

### Le cas des retraites

Dans le cadre de la mise en place de l'A.U., la configuration des retraites pour le salarié – transposable aux Travailleurs Indépendants – se présentera de la manière suivante :

- au premier étage, l'Allocation Universelle, pour laquelle il faudra sans doute prévoir des modalités de réversion pour le conjoint survivant ;
- au second étage, la retraite complémentaire par répartition telle que son financement a été décrit supra, système reposant sur la solidarité comme l'A.U. ;
- au troisième étage, on pourra trouver – faut-il que ce soit obligatoire ou pas ? - une retraite supplémentaire dont la mise en place se ferait à titre individuel (ou par le biais d'accords collectifs), le système de financement retenu pouvant être celui de l'Assurance-Vie, par exemple. Il va de soi que la capacité d'épargne pour les ménages les plus modestes sera renforcée par la mise en place de l'A.U..

### L'évolution du temps de travail

La situation qui s'est développée depuis les années 1980 en France est complètement absurde. D'un côté, des actifs surchargés de travail et stressés, de l'autre côté, des personnes qui dépensent une énergie considérable pour pénétrer, ne serait-ce qu'à la marge, dans le monde des actifs via le marché du travail. Une telle organisation n'a aucun sens civilisationnel et ne saurait perdurer, sans déchirures profondes dans le tissu social. C'est pourquoi, corrélativement à la mise en place de l'Allocation Universelle, il faut mettre en œuvre une réduction de la durée du travail.

Compte tenu de l'introduction de l'A.U. et de la baisse relative des salaires que cela entraîne, la réduction du temps de travail pourra être diversifiée et la panoplie des emplois à temps partiels amplifiée. Cela dit, pour la démonstration, nous retiendrons un temps de travail « à temps plein » de 30 heures par semaine, réparties sur trois jours + un reliquat ; ce qui pourrait donner l'organisation suivante : vingt-sept heures de travail cumulées sur trois jours + trois heures de reliquat dénommées « formatissage » [2].

En effet, cette période de trois heures – cumulables – pourra être utilisée pour la formation continue des personnes, pour la représentation du personnel, pour la participation à des réunions d'information sur la marche de l'entreprise, pour la représentation de l'entreprise dans le monde éducatif ou culturel, pour la créativité et les résolutions de problèmes Etc

Concernant le strict temps de travail, les vingt-sept heurs sur trois jours représentent des avantages considérables, totalement conformes à la notion de développement durable.

La moitié des actifs travaille du lundi au mercredi, l'autre moitié du jeudi au samedi. Les gains sont spectaculaires :

- les entreprises peuvent fonctionner jusqu'à 54 heures par semaine, sans avoir recours au travail posté (mais celui-ci n'est pas interdit), sans difficulté d'organisation et avec une rentabilité des actifs matériels assurés ;
- moins d'encombrements dans les transports – et moindre pollution – puisque seule la moitié des actifs se déplace pour son travail ;
- amélioration de la vie familiale puisque, chaque fois que cela pourra se présenter, les couples auront intérêt à travailler en binôme, l'un en début de semaine, l'autre en fin (et vice versa) : plus de problème de garde d'enfant, plus de problème pour conduire ou aller chercher les enfants à l'école, pour participer à la vie associative, sportive ou culturelle, pour aller faire des courses, des démarches administratives ...
- plus aucune raison d'ouvrir les magasins le dimanche puisque le temps retrouvé permet de faire ses courses en toute tranquillité pendant la semaine, en espérant que les hommes les fassent plus souvent qu'aujourd'hui. Le dimanche redevient donc le temps de la socialisation amicale ou familiale.

*Avec ces quelques exemples, on perçoit aisément que la mise en œuvre du couple Allocation Universelle / Réduction du Temps de travail est un puissant facteur de dynamisme pour la Société ; les conséquences sont matérielles, morales, psychologiques. En effaçant la peur du lendemain, on débride la créativité, on rétablit la notion d'engagement, on accroît le principe de responsabilité, on étend la qualité des relations sociales, on améliore les relations hommes-femmes, parents-enfants, sans oublier le rôle des grands-parents.*

In fine, le système A.U. favorise :

- les ménages aux revenus modestes,
- les couples,
- les familles.

**Liam FAUCHARD**



## ALLOCATION UNIVERSELLE & DEVELOPPEMENT DURABLE suite

Nous avons cherché avec cette prospective exploratoire à proposer des réponses concrètes et pas seulement des déclarations d'intentions.

Nous n'avons pas introduit les possibilités du Télétravail qui apporteraient aussi des avantages en termes de limitation des déplacements inutiles.

C'est à approfondir.

[1] = Prenons l'exemple d'une ville de dix mille habitants avec quatre mille ménages (ratio moyen en France). Il va de soi que quatre mille ménage ayant chacun un revenu annuel de dix mille Euro consomment plus que si nous distribuons cent mille Euro annuels à quatre cent ménages. L'effet multiplicateur est supérieur dans le premier cas, n'importe quelle classe de CM1-CM2 vous le démontrera.

[2] = Terme que nous devons à Bernard RICHARD, chef d'entreprise brestois.

### Exemple 01

Célibataire salarié payé au SMIC

Situation actuelle :

$1200 \text{ €} \times 80 \% = 960 \text{ €} \times 12 = 11\,520 \text{ €}$  nets annuels

Avec AU :

$600 \text{ €} \times 92,5 \% = 555 \text{ €} \times 12 = 6\,660 \text{ €} + 9\,360 \text{ € (AU)} = 16\,020 - \text{CSG/IRPP} = 12\,800 \text{ €}$   
soit + 11 % de gain.

### Exemple 02

Couple sans enfant dont un seul gagne le SMIC (Alloc Logement ? RMI ?)

Situation actuelle :

Idem pour le salarié = 11 520 € nets annuels pour le couple

Avec AU :

Idem pour salarié + 2 AU = 25 380 € - CSG/IRPP = 20 700 € (soit + 120 % théorique)

### Exemple 03

Couple avec deux enfants et deux SMIC (+ Alloc. Fam)

Situation actuelle :

$11\,520 \text{ €} \times 2 = 23\,040 \text{ €} - \text{IRPP} = 21\,300 \text{ €}$  nets annuels

Avec AU :

$23\,040 / 2 = 11\,520 \text{ €} + 2 \text{ AU} = 30\,240 + \text{AU enfants} = 33\,840 \text{ €} - \text{CSG/IRPP} = 27\,900 \text{ €}$ ,  
soit un gain théorique de 32 %.

### Exemple 04

Couple avec deux enfants et deux salaires de l'ordre de 20 000 € annuels bruts

Situation actuelle :

$40\,000 \text{ €} \times 80 \% = 32\,000 \text{ €}$  annuels nets (+ Alloc. Fam - IRPP)

Avec AU :

$20\,000 \text{ €} \times 92,5 \% = 18\,500 \text{ €} + 2 \text{ AU} + 2 \text{ AU enfants} = 40\,820 \text{ €} - \text{CSG/IRPP} = 33\,000 \text{ €}$ ,  
soit un quasi équilibre

### Exemple 05

Couple sans enfants avec deux salaires de 32 500 € annuels bruts

Situation actuelle :

$65\,000 \text{ €} \times 80 \% = 52\,000 \text{ €} - \text{IRPP} = 42\,500 \text{ €}$  annuels nets

Avec AU :

$32\,500 \text{ €} \times 92,5 \% = 30\,060 \text{ €} + 2 \text{ AU} = 48\,780 \text{ €} - \text{CSG/IRPP} = 36\,200 \text{ €}$   
(soit une perte de 15 % théorique).

### Exemple 06

Célibataire avec revenu salarié annuel brut de 50 000 €

Situation actuelle :

$50\,000\text{ €} \times 80\% = 40\,000\text{ €} - \text{IRPP} = 30\,000\text{ € annuels nets}$

Avec AU :

$25\,000\text{ €} \times 92,5\% = 23\,125\text{ €} + \text{AU} = 32\,485 - \text{CSG/IRPP} = 22\,850\text{ € (soit - 24\% théorique)}$

### Exemple 07

Couple proche de la retraite avec revenu annuel de 36 000 €

Avant retraite et avec AU :

$18\,000\text{ €} \times 80\% = 14\,400\text{ €} + 2\text{ AU} = 33\,120\text{ €} - \text{IRPP} = 29\,220\text{ € nets annuels}$

Après retraite et avec AU :

$2\text{ AU} + \text{complémentaire} = 34\,720\text{ €} - \text{CSG/IRPP} = 27\,300\text{ € nets annuels}$

Soit un taux de remplacement de 93 %

### Exemple 08

Couple proche de la retraite avec revenu annuel de 70 000 €

Avant retraite et avec AU :

$35\,000\text{ €} \times 80\% = 28\,000\text{ €} + 2\text{ AU} = 46\,720\text{ €} - \text{IRPP} = 39\,000\text{ € nets annuels}$

Après retraite et avec AU :

$2\text{ AU} + \text{complémentaire} = 42\,720\text{ €} - \text{CSG/IRPP} = 32\,280\text{ € annuels nets}$

Soit un taux de remplacement de 82 %