

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 13 mai 2009 à 9 h 30

« Solidarité et contributivité dans les systèmes de retraite français et étrangers »

Document N°7

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

Modification du salaire de référence

pour valider un trimestre

CNAV – Direction statistiques et prospective

Étude N° 2009-032

DIRECTION STATISTIQUES ET PROSPECTIVE

Pôle Evaluation

Le 20 avril 2009

ETUDE

N° 2009-032

Mots clés : Salaire validant un trimestre

OBJET : Modification du salaire de référence pour valider un trimestre

Résumé :

L'objet de cette note est d'évaluer la sensibilité des montants de pension au régime général à un éventuel changement du salaire de référence pour valider un trimestre qui passerait de 200 fois le SMIC horaire en vigueur actuellement à 150 et à 300 fois le SMIC horaire.

Pour un salaire de référence correspondant à 150 heures de SMIC, par rapport à la législation actuelle (200 heures de SMIC), le montant de pension serait supérieur pour 34% des hommes et 49% des femmes qui liquideraient leur pension en 2050. Pour ces bénéficiaires de la mesure, l'écart de montant de pension serait d'environ + 2% en moyenne.

Pour un salaire de référence correspondant à 300 heures de SMIC, le montant de pension serait inférieur pour 61% des hommes et 72% des femmes liquidant leur pension en 2050, respectivement de - 2,2% et - 3,4% en moyenne. La réduction du montant de pension serait cependant deux fois plus élevée pour le quart d'assurés ayant les montants de pension les plus faibles.

Rédacteur : Alessandra Di Porto

DIFFUSION : Secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites

Actuellement pour valider un trimestre d'assurance au régime général, il faut un report de salaire correspondant à 200 fois le SMIC horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

L'objet de cette note est d'estimer l'incidence d'un changement du montant de salaire validant un trimestre, dès 2009. Deux seuils de montants de référence sont testés (cf. tableaux annexes) :

- 1- le premier, correspondant à 150 fois le SMIC horaire, soit un salaire correspondant à un trimestre travaillé à un tiers d'un temps plein et rémunéré au SMIC ;
- 2- le deuxième, correspondant à 300 fois le SMIC horaire, soit un salaire correspondant à un trimestre travaillé aux deux tiers d'un temps plein et rémunéré au SMIC.

Ainsi, en fonction du montant de référence requis pour valider un trimestre, le même salaire peut donner droit à un nombre différent de trimestres cotisés : 624 heures de travail sur l'année rémunérées au SMIC, par exemple¹, valident 4 trimestres avec un salaire de référence de 150 heures de SMIC, 3 trimestres avec un salaire de référence de 200 heures, et seulement 2 trimestres par an avec un salaire de référence de 300 heures de SMIC.

Nombre de trimestres qui peuvent être potentiellement validés selon le nombre d'heures de SMIC requises pour valider un trimestre et le temps du travail

	Nombre d'heures de SMIC nécessaires pour valider un trimestre		
	150	200	300
Temps complet (35 heures par semaine ou 1820 heures sur l'année)	12	9	6
2/3 temps complet (23 heures par semaine ou 1196 heures sur l'année)	7	5	3
1/2 temps complet (17,5 heures par semaine ou 910 heures sur l'année)	6	4	3
1/3 temps complet (12 heures par semaine ou 624 heures sur l'année)	4	3	2

Clé de lecture : Avec un salaire de référence de 150 ou 200 heures de SMIC, un emploi à mi-temps donne droit à 4 trimestres par an, alors qu'avec un salaire de référence de 300 heures de SMIC ce même salaire ne permet de valider que 3 trimestres par an.

Remarque : en gris, les situations qui ne permettent pas de valider 4 trimestres par an.

Ces simulations sont effectuées en recalculant les dates de départ à la retraite, en supposant donc qu'une partie des prestataires anticiperaient ou différeraient la date initialement prévue avec la législation actuelle jusqu'à l'obtention du taux plein² (cette simulation est réalisée avec Prisme et les hypothèses retenues pour les prévisions de 2009). Les variations des montants de pension sont donc moins importantes par rapport à celles qu'on aurait obtenu en gardant les mêmes dates de départ. Cet effet est toutefois relativement faible compte tenu de l'ampleur des décalages de date de départ en retraite simulés.

Les simulations sont réalisées en prenant en compte un changement du montant de référence à partir de 2009 : la montée en charge de ces mesures ne sera donc complète qu'à partir de 2050, quand les assurés auront validé l'ensemble de leur carrière avec la nouvelle référence.

¹ Soit un emploi à un tiers du temps complet sur toute l'année, ou un emploi à temps complet pendant quatre mois.

² Les hypothèses de départ à la retraite sont formulées sur la base des comportements observés sur la période 2004-2006, soit globalement 90 % de départ à taux plein et à peine 10 % avec décote. A l'issue de la modification du salaire validant un trimestre, l'assuré continue de partir aux mêmes conditions qu'avant modification.

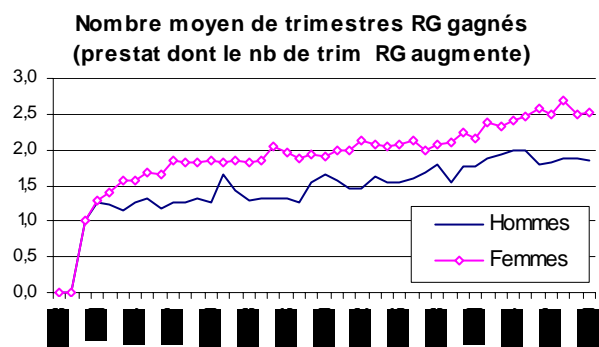
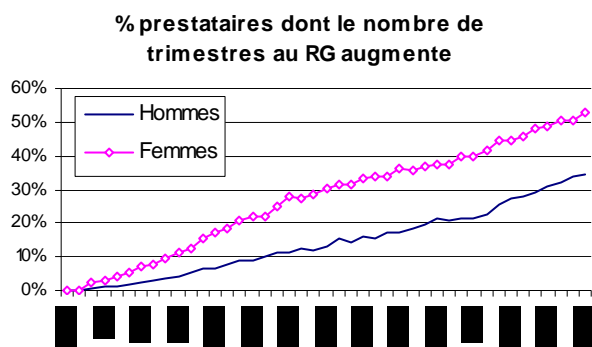
1- Salaire de référence correspondant à 150 fois le SMIC horaire

Incidence sur les montants de pension du régime général

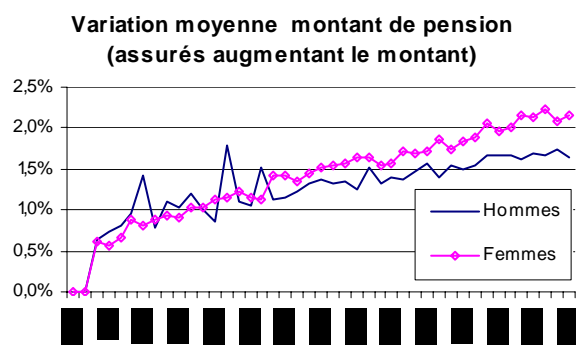
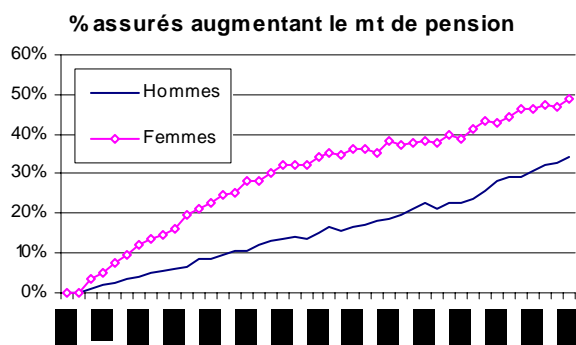
Le passage à un salaire de référence équivalent à 150 heures de SMIC conduirait en 2050 à une augmentation du nombre de trimestres validés au régime général pour un homme sur trois et pour un peu plus d'une femme sur deux (après écrêtement à 4 trimestres par an).

Le fait que cette mesure ait plus d'incidence pour les femmes que pour les hommes s'explique par la plus importante fréquence du travail à temps partiel des femmes ainsi que par leurs niveaux de salaire plus faibles.

Les assurés qui bénéficieraient de cette mesure augmenteraient leur durée d'assurance au régime général d'environ deux trimestres en moyenne.



L'augmentation du nombre de trimestres se répercuterait sur les montants de pension ; pour une partie des femmes, cependant, l'écart positif du montant serait absorbé par le minimum contributif. La hausse de pension serait néanmoins limitée : parmi les assurés qui auraient un montant de pension supérieur, en 2050, en moyenne, la hausse serait de 1,6 % pour les hommes, et de 2,1 % pour les femmes.

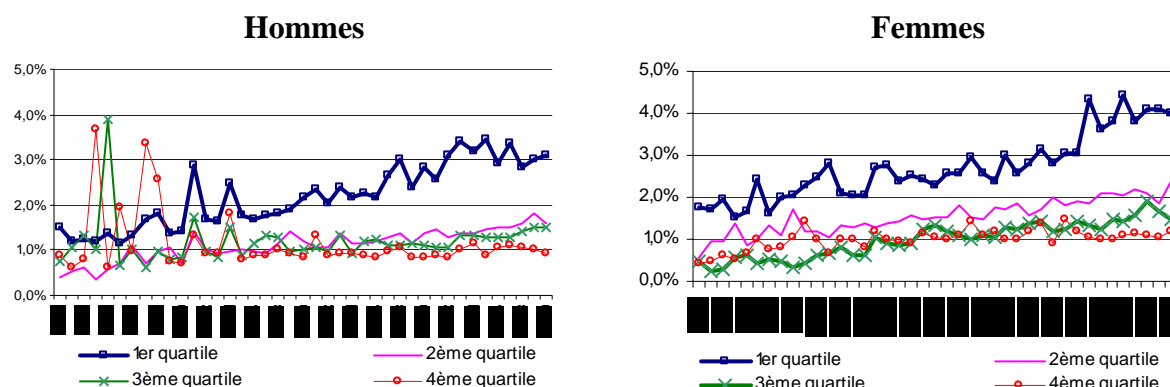


L'incidence sur le montant de la pension serait plus importante pour les assurés bénéficiaires de montants de pensions faibles. Elle serait au contraire presque nulle pour les assurés touchant des montants de retraite importants.

En ce qui concerne les hommes, le quart des assurés ayant les montants de retraite les plus faibles auraient une pension supérieure de 3,0 % en 2050, alors que pour le quart des assurés touchant les montants les plus élevés, cet écart ne serait que de + 0,9 %.

Pour les femmes, l'augmentation des montants de pension en 2050 serait plus importante : les 25 % des femmes touchant les montants de retraite les plus faibles auraient une retraite plus élevée de 4,0 %. Au final, pour la moitié des femmes, le montant de la retraite varierait d'au moins + 2,4 %.

Écart de montant global (150 h. - 200 h.), par flux – Assurés avec montant plus élevé

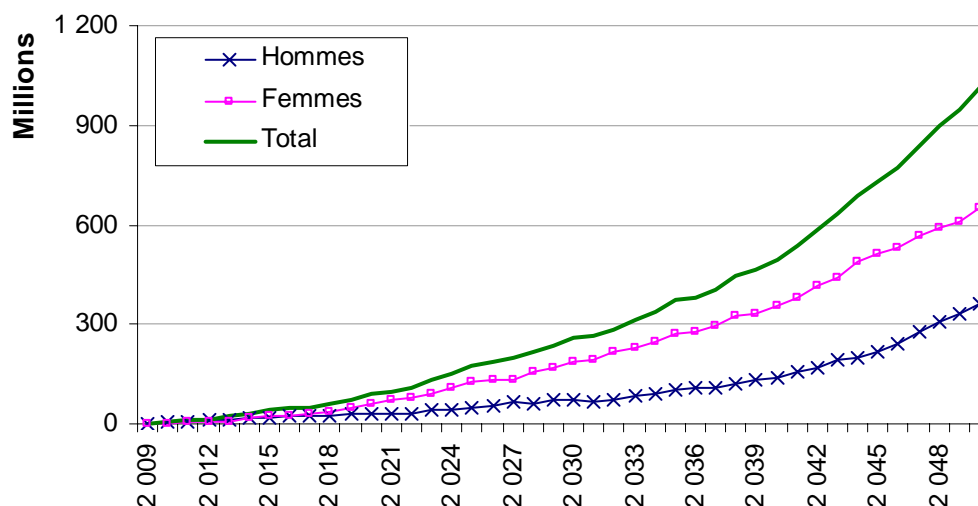


Clé de lecture : en 2050, au sein du flux, le 25 % des femmes ayant les montants de retraite les plus faibles auraient une pension supérieure de 4 %, alors que pour le quartile de retraitées ayant les montants de pension les plus élevés, l'écart ne serait que de +1,2 %.

Effet sur la masse globale des pensions du régime général

La diminution du salaire nécessaire à la validation d'un trimestre conduirait à un **coût supplémentaire de masse globale qui peut être estimée en 2050 à un milliard d'euros**, dont près des deux tiers pour les femmes.

Écart de masse (150 heures SMIC - 200 heures SMIC)

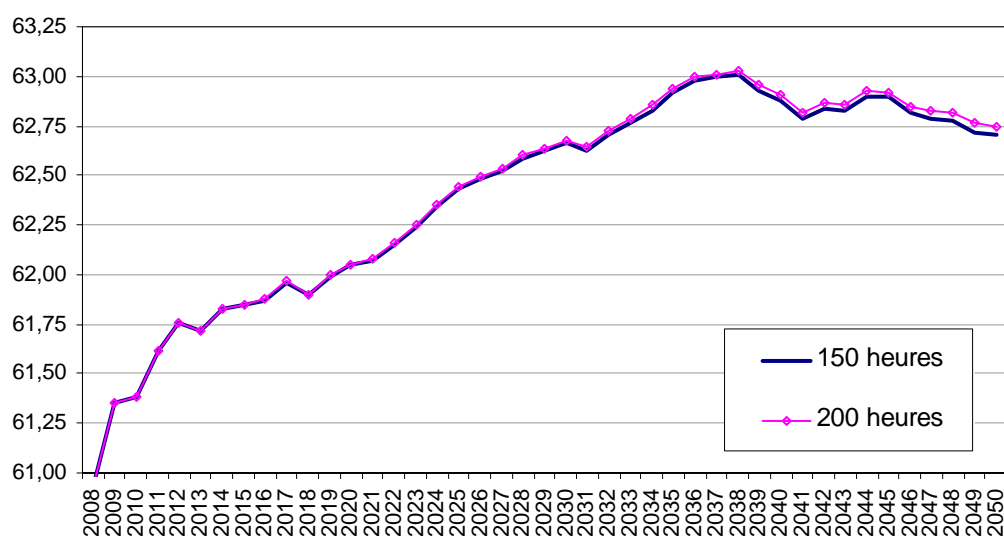


	2010	2020	2030	2040	2050
Ecart de masse en millions d'euros 2006 (150 heures - 200 heures)	5	88	260	492	1 012
en % des masses versées au titre des droit propre sur l'année	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,5%

Incidence sur les âges de départ

Cette mesure entraînerait une très légère diminution de l'âge moyen au départ à la retraite, lequel passerait en 2050 de 62,8 ans à 62,7 ans.

Age exact moyen au départ à la retraite



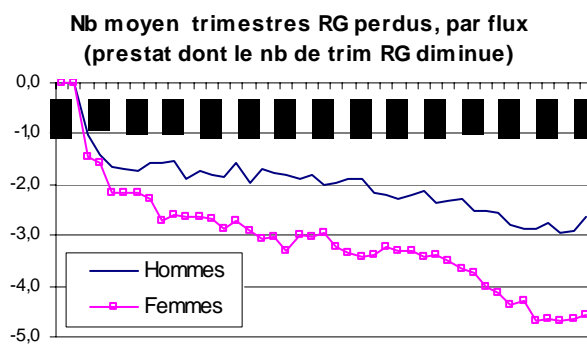
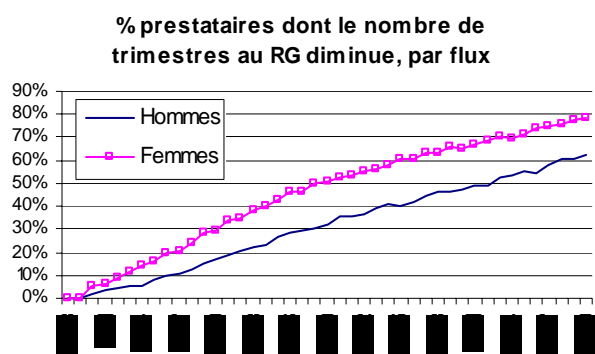
2- Salaire de référence correspondant à 300 fois le SMIC horaire

Incidence sur les montants de pension du régime général

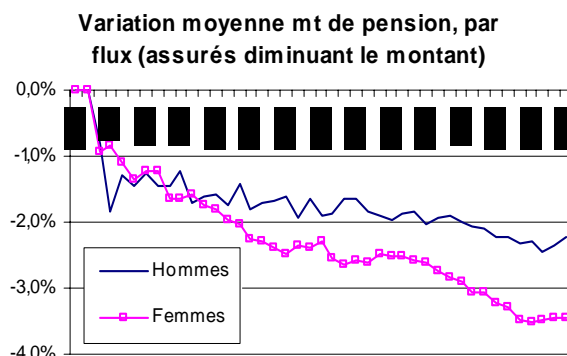
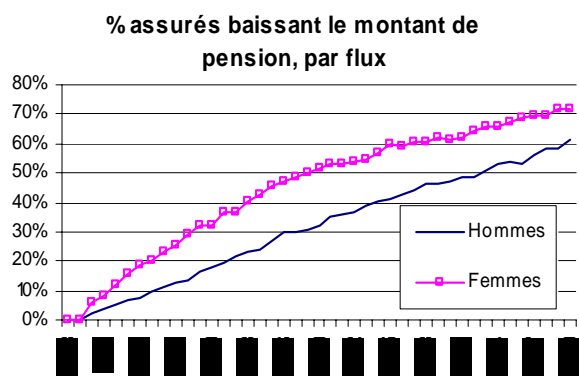
Le passage à un salaire de référence équivalent à 300 heures de SMIC conduirait, à l'issue de la montée en charge, en 2050 à une diminution du nombre de trimestres validés au régime général. Au sein du flux 2050, pour près de deux hommes sur trois et pour près de quatre femmes sur cinq, le nombre de trimestres validés serait moindre.

Le fait que cette mesure ait plus d'incidence pour les femmes que pour les hommes s'explique par la plus importante fréquence du travail à temps partiel des femmes ainsi que par leurs plus faibles niveaux de salaire.

En 2050, les hommes qui seraient touchés par cette mesure réduiraient leur durée d'assurance au régime général de 2,6 trimestres en moyenne ; pour les femmes, la baisse du nombre de trimestres serait de 4,6 trimestres en moyenne.



La diminution du nombre de trimestres se répercuterait sur les montants de pension ; pour une partie des assurés, cependant, la réduction du montant serait absorbée par le minimum contributif. En 2050, les montants seraient inférieurs en moyenne de - 2,2 % pour les hommes, et de - 3,4 % pour les femmes.



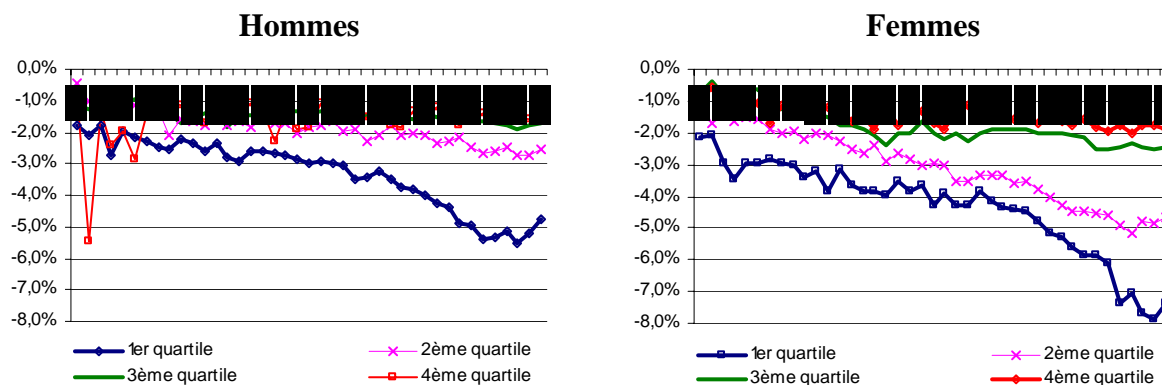
L'incidence sur le montant de la pension serait plus importante pour les assurés bénéficiaires de montants de pensions faibles. Elle serait au contraire presque nulle pour les assurés touchant des montants de retraite importants.

En ce qui concerne les hommes, au sein du flux en 2050, le quart des assurés ayant les montants de retraite les plus faibles auraient une pension inférieure de - 4,8 %, alors que pour

le quart des assurés touchant les montants les plus élevés, la baisse du montant ne serait que de 1,5 %.

Pour les femmes, la diminution des montants de pension en 2050 serait plus importante : les 25% des femmes touchant les montants de retraite les plus faibles auraient une retraite inférieure de - 7,4 %. Au final, pour la moitié des femmes, le montant de la retraite baisserait d'un pourcentage d'au moins 4,6 %.

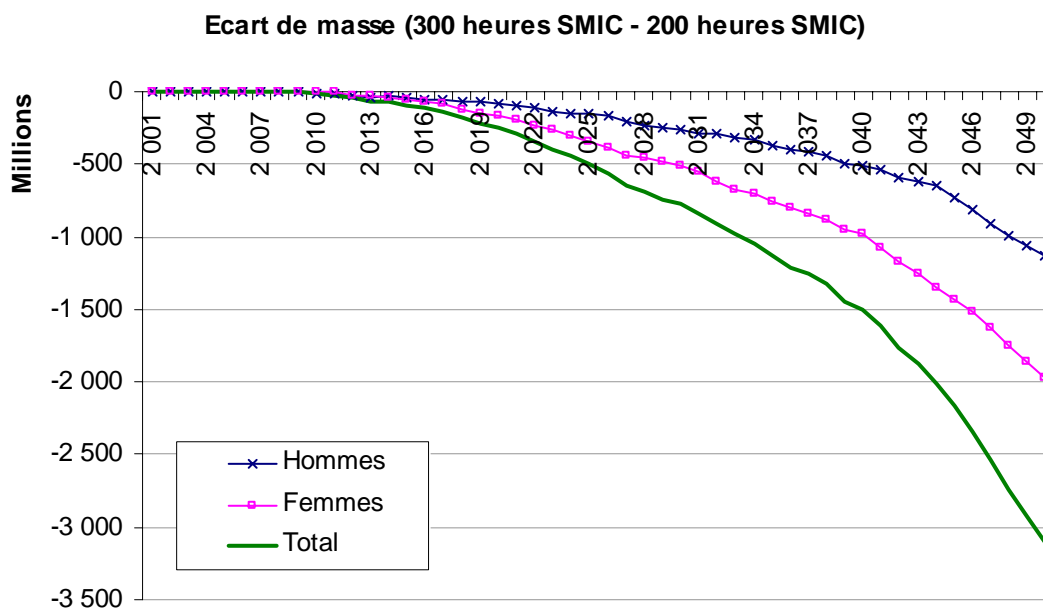
Ecart de montant global (300 h. - 200 h.), par flux – Assurés avec un montant inférieur



Clé de lecture : en 2050, le 25% des femmes ayant les montants de retraite les plus faibles auraient une pension inférieure. L'écart serait de - 7 %, alors que pour le 25% des retraitées ayant les montants de pension les plus élevés, l'écart ne serait que de - 1,9 %.

Effet sur la masse globale des pensions du régime général

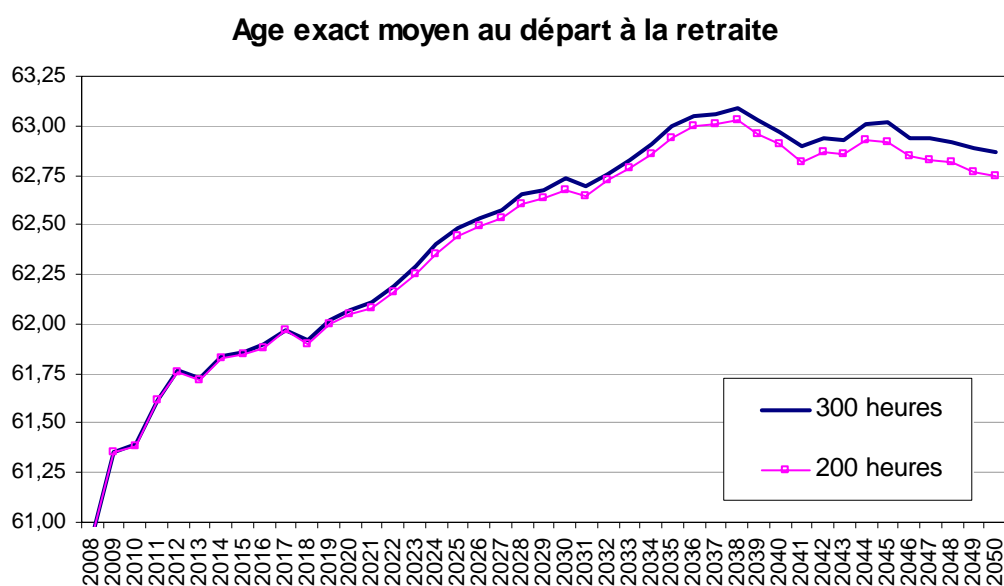
L'augmentation du salaire nécessaire à la validation d'un trimestre conduirait à une **économie de masse globale qui peut être estimée en 2050 à trois milliards d'euros**, dont près des deux tiers pour les femmes.



	2010	2020	2030	2040	2050
Ecart de masse en millions d'euros 2006 (300 heures - 200 heures)	-12	-251	-775	-1 499	-3 099
en % des masses versées au titre des droit propre sur l'année	0,0%	-0,2%	-0,6%	-0,9%	-1,5%

Incidence sur les âges de départ

Cette mesure entraînerait une légère augmentation de l'âge moyen au départ à la retraite, lequel passerait en 2050 de 62,8 ans à 62,9 ans.



**Annexe – Salaire nécessaire à la validation d'un trimestre entre 2008 et 2050
(euros 2004)**

annee	1 trimestre validé = 200h SMIC	1 trimestre validé = 150h SMIC	1 trimestre validé = 300h SMIC
2008	1574,90	1574,90	1574,90
2009	1604,38	1203,29	2406,57
2010	1617,04	1212,78	2425,56
2011	1648,03	1236,02	2472,05
2012	1679,61	1259,71	2519,42
2013	1711,80	1283,85	2567,70
2014	1742,62	1306,97	2613,93
2015	1773,98	1330,49	2660,97
2016	1805,91	1354,43	2708,87
2017	1838,42	1378,82	2757,63
2018	1871,51	1403,63	2807,27
2019	1905,20	1428,90	2857,80
2020	1939,49	1454,62	2909,24
2021	1974,40	1480,80	2961,60
2022	2009,94	1507,46	3014,91
2023	2046,12	1534,59	3069,18
2024	2082,95	1562,21	3124,43
2025	2120,45	1590,34	3180,68
2026	2158,61	1618,96	3237,92
2027	2197,47	1648,10	3296,21
2028	2237,02	1677,77	3355,53
2029	2277,29	1707,97	3415,94
2030	2318,28	1738,71	3477,42
2031	2360,01	1770,01	3540,02
2032	2402,49	1801,87	3603,74
2033	2445,73	1834,30	3668,60
2034	2489,76	1867,32	3734,64
2035	2534,57	1900,93	3801,86
2036	2580,20	1935,15	3870,30
2037	2626,64	1969,98	3939,96
2038	2673,92	2005,44	4010,88
2039	2722,05	2041,54	4083,08
2040	2771,05	2078,29	4156,58
2041	2820,92	2115,69	4231,38
2042	2871,70	2153,78	4307,55
2043	2923,39	2192,54	4385,09
2044	2976,01	2232,01	4464,02
2045	3029,58	2272,19	4544,37
2046	3084,11	2313,08	4626,17
2047	3139,63	2354,72	4709,45
2048	3196,14	2397,11	4794,21
2049	3253,67	2440,25	4880,51
2050	3312,24	2484,18	4968,36

Hypothèse de projection : progression salariale (en euros constants) de + 1,8 % par an.