

PREMIERE PARTIE - CHAPITRE 2

CONTRIBUTIVITE ET SOLIDARITE

Le système de retraite français exprime des liens de solidarité entre assurés d'une même génération à travers différents dispositifs ou mécanismes de redistribution. Il est ainsi fort éloigné d'un système purement contributif dépourvu de tout mécanisme de redistribution.

I - Contributivité, redistribution et solidarité

Il existe différentes acceptions plus ou moins restrictives de la notion de contributivité. On retiendra ici que la contributivité d'un système de retraite, dans son acception la plus stricte, peut se définir comme un lien de proportionnalité entre les cotisations versées durant la vie active et les pensions reçues durant la retraite. Si cette proportionnalité n'est pas vérifiée, le système de retraite opère une redistribution en faveur de certains assurés parmi les assurés d'une même génération. Cette définition de la contributivité prend en compte la durée espérée de retraite compte tenu de l'espérance de vie à l'âge de liquidation, qui dépend notamment du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle.

Il faut se garder d'opposer contributivité et solidarité. Un système non purement contributif ne peut être jugé solidaire que si les transferts redistributifs s'effectuent bien en direction des catégories en faveur desquelles un objectif de solidarité est poursuivi.

Par ailleurs, indépendamment de cette redistribution, des taux de cotisation dégressifs en fonction du niveau de salaire conduisent à des inégalités de pension plus réduites que les inégalités de salaire, du fait d'un effort contributif plus important de la part des assurés à bas salaires : ces derniers cotisent davantage en proportion de leur salaire et obtiennent de ce fait des taux de remplacement plus élevés.

II - Les différents mécanismes de redistribution intragénérationnelle

La redistribution intragénérationnelle opérée par le système de retraite dans le cadre des droits propres passe par deux canaux.

Premièrement, une redistribution explicite est opérée par différents dispositifs de solidarité : droits familiaux (MDA, AVPF, majorations de pension...), périodes validées (chômage, invalidité...), minimum contributif ou garanti. Ces dispositifs représentent des montants importants, de l'ordre d'un cinquième des retraites de droits propres tous régimes, et bénéficient davantage aux femmes qu'aux hommes. Leur financement est pour partie externe, les régimes recevant des transferts en provenance d'autres organismes (FSV, CNAF, UNEDIC...), et pour partie interne aux régimes, relevant alors de la solidarité entre les assurés de chaque régime.

À ces dispositifs de solidarité viennent s'ajouter les pensions de réversion et le minimum vieillesse. La réversion opère, par nature, un transfert depuis les célibataires vers les couples

mariés et, de fait, depuis les hommes vers les femmes. Le minimum vieillesse réduit sensiblement la pauvreté parmi les retraités.

Deuxièmement, une redistribution implicite est opérée à travers le « cœur du système » (hors dispositifs de solidarité). Elle est liée aux règles de calcul des pensions dans chaque régime ou à la multiplicité des régimes.

III - Analyse des règles de calcul des pensions et de leurs effets redistributifs

La formule de calcul des pensions dans le « cœur » des régimes de base français en annuités (hors dispositifs de solidarité) s'écarte de la contributivité pure pour plusieurs raisons.

Premièrement, la règle des 25 meilleures années (régime général) ou des six derniers mois (dans la plupart des régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique) pour le calcul du salaire de référence s'écarte d'une logique contributive où le salaire de référence serait le salaire moyen de toute la carrière. Dans les régimes spéciaux, la règle bénéficie aux carrières ascendantes. Au régime général, compte tenu de multiples effets jouant en sens contraire, il apparaît que la règle serait plus favorable aux assurés ayant un niveau de salaire proche de la moyenne qu'aux assurés à bas salaires.

Deuxièmement, le taux appliqué au salaire de référence (égal au taux de liquidation lié à la décote/surcote multiplié par le coefficient de proratisation) n'est pas proportionnel à la durée cotisée, contrairement à une formule contributive. Quel que soit l'âge de liquidation, les règles en vigueur semblent avantager, parmi les générations liquidant actuellement leur retraite, les assurés ayant commencé à travailler vers 20 ans sans interruption d'activité ultérieure, lesquels ont en moyenne des salaires relativement élevés.

Troisièmement, au régime général, la règle des 200 heures au SMIC pour valider un trimestre, combinée avec celle de calcul du salaire de référence, apparaît favorable aux assurés ayant eu au moins 25 « bonnes » années (elle leur permet de valider des trimestres supplémentaires sans dégrader leur salaire annuel moyen), mais défavorable aux carrières courtes (moins de 25 ans) marquées par le travail à temps partiel et les épisodes de chômage.

Enfin, la superposition du régime de base et des régimes complémentaires dans le secteur privé conduit à des taux de remplacement moins élevés pour les salaires au-delà du plafond de la sécurité sociale, car le taux de cotisation global et le rendement des cotisations (au moins pour la génération 1948) y sont plus faibles. Pour les fonctionnaires de l'État non-enseignants, le taux de remplacement par rapport à la rémunération totale décroîtrait également avec le niveau de rémunération, car le taux de prime tendrait à augmenter avec le traitement ; ce n'est en revanche pas le cas pour les enseignants, dont le taux de prime est faible.

IV - Le bilan redistributif du système de retraite français

Grâce essentiellement aux dispositifs de solidarité (droits familiaux, périodes validées pour chômage ou invalidité, minimum contributif...), le système de retraite français opère une redistribution importante entre assurés d'une même génération : les inégalités de retraite (rapport interdécile) sont dans un rapport de 1 à 4 alors que les inégalités de carrière salariale (qui combinent les inégalités de niveau de salaire avec les inégalités de durée de carrière) sont

dans un rapport de 1 à 7. Les bénéficiaires de cette redistribution sont surtout les femmes, particulièrement celles qui ont des carrières courtes ou à bas salaires, ainsi que les invalides. En revanche, cette redistribution bénéficie moins aux hommes à bas salaires ainsi qu'aux carrières précaires.

Au contraire, il apparaît que la redistribution opérée par les règles actuelles non purement contributives du cœur du système, relatives au salaire de référence, au taux de liquidation et à la validation des trimestres, est peu lisible et opère des transferts qui ne bénéficient pas aux assurés à bas salaire et/ou à carrière courte, ainsi qu'à ceux qui ont commencé à travailler tôt. En revanche, la dégressivité des taux de cotisation effectifs en fonction du niveau de rémunération parmi les salariés du privé (en raison des régimes complémentaires) ou parmi les fonctionnaires non enseignants (en raison des taux de prime) conduit à une réduction de l'éventail des niveaux de retraite.