

Compensation et fonds de réserves

Il existe deux mécanismes de compensation entre les régimes d'assurance vieillesse : la compensation généralisée qui concerne l'ensemble des régimes, la compensation spécifique (ou surcompensation) qui n'associe que les régimes spéciaux. Ces deux mécanismes ont pour vocation de corriger les écarts de situations démographiques et de capacités contributives entre les régimes. Les règles des compensations répondent donc à ce double objectif, sans toutefois parvenir à le réaliser parfaitement en raison de la diversité des régimes participants. Dans un premier temps, cette note examinera différents aspects des règles, en évoquant les justifications qui peuvent en être données et les interrogations qu'elles soulèvent. Dans un second temps seront abordées diverses questions plus générales, en particulier celle de l'articulation des mécanismes actuels de transferts avec le fonds de réserves.

I Quelques questions sur les règles de compensation

Etant donnée la diversité des régimes participant à la compensation, les transferts sont déterminés par référence à la situation d'un régime uniforme fictif¹. Les paramètres de ce régime fictif sont définis par des règles précises. On examine ici les principales d'entre elles.

I.1 La prestation de référence

Dans la compensation généralisée, les prestations de référence du régime fictif sont les prestations minimales des régimes participants. Cette règle contribue à limiter les transferts de compensation. Elle a été fixée conformément au principe selon lequel les régimes débiteurs dont les prestations sont faibles n'ont pas à financer les prestations plus élevées de certains régimes créditeurs. Sa conséquence principale est que les régimes créditeurs qui versent des prestations élevées ne sont pas intégralement « compensés ».

Pour la compensation spécifique, la situation est différente puisque la prestation de référence est la prestation moyenne des régimes participants. Ce choix avantage les régimes créditeurs qui versent des petites prestations (par exemple le régime des mines). Néanmoins, les montants calculés sont tellement importants qu'il a fallu introduire un taux d'application de la compensation.

La référence à des prestations minimales dans la compensation généralisée conduit à ce que les transferts ne corrigent que partiellement les écarts entre régimes liés aux différences de situations démographiques ou de capacités contributives. En tout état de cause, ces transferts ne peuvent pas compenser les déséquilibres financiers des régimes².

Entre des régimes fonctionnant selon des règles proches, une compensation des déséquilibres financiers peut être mise en place. C'est par exemple le cas à l'ARRCO, où les règles visent à uniformiser le rapport de charges (allocations/cotisations) entre toutes les institutions. Néanmoins,

¹ On trouvera en annexe une brève description des règles des deux compensations, et les montants des transferts correspondants depuis 1996.

² Selon les règles actuelles, il est possible en théorie qu'un régime déficitaire (par exemple, parce que son taux de cotisation est inférieur à son taux d'équilibre) ait à payer un versement pour la compensation.

même dans cette situation, les mécanismes ne rétablissent pas parfaitement l'équilibre des régimes puisque, pour neutraliser les différences de rendement, les calculs s'appuient sur un rendement fictif (le rendement de référence) identique pour tous les régimes³.

Lorsque, comme pour les compensations généralisée et spécifique, les régimes sont trop différents, la solution du régime fictif, qui suppose la même prestation dans tous les régimes, permet de se soustraire au problème des différences de rendement entre les régimes. Toutefois, en ne permettant qu'une compensation partielle des déséquilibres, cette solution oblige à trouver d'autres ressources d'équilibre pour certains régimes.

I.2 Le décompte des effectifs

S'agissant des cotisants, certains régimes attribuent des droits à des assurés sans qu'il y ait versement de cotisations par les assurés eux-mêmes. C'est par exemple le cas du régime général qui valide des trimestres d'assurance pendant les périodes de chômage, de préretraite, ou pendant les périodes militaires ; de même, certaines personnes bénéficient d'une affiliation d'office au régime général, au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Ces attributions peuvent donner lieu à une prise en charge financière par un organisme tiers (le FSV, la CNAF). Les assurés concernés, qui ne paient pas eux-mêmes leurs cotisations, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif cotisant de la CNAV, ni dans la masse salariale. On peut s'interroger sur cette exclusion, puisque dans ces situations la CNAV attribue des droits et perçoit des recettes comme pour les autres assurés, même si le financement des cotisations est assuré par un tiers.

Inversement, certains cotisants sont comptabilisés alors que leur assiette de cotisation est faible. Il s'agit par exemple des stagiaires, des apprentis, des salariés à temps partiel, dans certains cas des conjoints collaborateurs chez les indépendants. Lorsqu'une personne exerce deux emplois à temps partiel relevant de deux régimes différents, elle est comptabilisée dans les effectifs cotisants des deux régimes. L'évaluation de la capacité contributive d'un régime en fonction du nombre de ses cotisants, quelles que soient leurs assiettes, peut ainsi défavoriser les régimes dont les affiliés cotisent sur des rémunérations faibles.

S'agissant des retraités, leur nombre dans un régime dépend de l'âge de la retraite (âge minimum ou âge « normal »). Comme cet âge n'est pas identique dans tous les régimes, les règles de compensation fixent un seuil commun pour le décompte des retraités : 65 ans et plus dans la compensation généralisée, 60 ans et plus dans la compensation spécifique.

Ce seuil correspond, dans les deux cas, à un âge auquel les assurés, dans tous les régimes participants, peuvent obtenir une retraite sans abattement. Cette règle pénalise les régimes où l'âge de la retraite est précoce, puisque certains retraités ne sont pas décomptés dans les effectifs. Néanmoins, ce choix s'inscrit dans une logique qui vise à ne pas faire payer par les régimes où l'âge de la retraite est élevé les avantages des autres régimes.

Par ailleurs, le calcul du nombre de retraités ne tient pas compte des durées d'affiliation de ces derniers. Tout pensionné d'un régime, qu'il ait une carrière partielle ou complète dans ce régime, est compté pour un retraité. Ce décompte désavantage les régimes dont les retraités ont des carrières complètes, par rapport aux régimes « de passage » où les cotisants ne restent qu'une partie limitée de leur carrière. En effet, les premiers ont (toutes choses égales par ailleurs) une charge par retraité supérieure à celle des régimes de passage. Or les calculs de compensation, établis selon le principe du régime fictif, attribuent à tous les régimes la même charge de pension par retraité (la pension de

³ On pourrait imaginer d'autres critères pour mesurer (et neutraliser) les différences de « rendement » entre régimes : le rapport du taux d'annuité au taux de cotisation, le taux de rendement interne des cotisations ...

référence). Les régimes dont les retraités ont des carrières complètes sont donc, toutes choses égales par ailleurs, moins bien « compensés » que les régimes de passage.

I.3 Les pensions de réversion

Les pensions de réversion ne sont pas intégrées dans la compensation généralisée, mais elles le sont dans la compensation spécifique. Les pensions de réversion font partie des prestations des régimes de retraite, et leur charge peut dépendre des situations démographiques propres aux régimes. On peut s'interroger sur l'opportunité de leur prise en compte dans la compensation.

I.4 L'articulation avec la solidarité

Dans la compensation généralisée, les prestations de référence sont les prestations moyennes les plus faibles des régimes participants. Depuis sa création en 1993, le Fonds de solidarité vieillesse prend en charge, pour certains régimes (régime général, régimes alignés, exploitants agricoles), des éléments non contributifs de la retraite (majoration pour enfants, majoration pour conjoint à charge). Actuellement, la détermination des prestations de référence repose sur les prestations moyennes incluant ces éléments non contributifs. Plusieurs régimes débiteurs contestent ce calcul, en demandant que les éléments de pension qui ne sont pas à la charge des régimes ne soient pas pris en compte dans la détermination de la prestation de référence⁴.

II Quelques questions générales

II.1 Les non-salariés

Les régimes de non-salariés font l'objet d'un traitement particulier. Ils participent à une compensation purement démographique, où les capacités contributives sont évaluées en fonction des effectifs de cotisants et non pas en fonction des masses salariales soumises à cotisation. Cette exception a été justifiée à l'origine par l'insuffisante connaissance des revenus des non-salariés.

« La compensation tend à remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités contributives entre les différents régimes. Toutefois, tant que les capacités contributives de l'ensemble des non-salariés ne pourront être définies dans les mêmes conditions que celles des salariés, la compensation entre l'ensemble des régimes de salariés et les régimes de non-salariés aura uniquement pour objet de remédier aux déséquilibres démographiques ». (alinéa 3 – article L. 134-1 du code de la sécurité sociale)

On peut s'interroger sur la justification de cette exception et sur les possibilités de remédier aux difficultés soulevées.

Par ailleurs, dans le calcul intégrant les régimes de non-salariés, les régimes de salariés sont rassemblés en un « bloc » unique. Comme la contribution de ce bloc est ensuite répartie entre les différents régimes de salariés, ces derniers se trouvent tous dans la même position, en l'occurrence débitrice, alors même que leurs situations démographiques sont contrastées, et éventuellement moins favorables que celles des régimes de non-salariés.

⁴ On peut signaler que pour la commission de compensation, deux calculs des transferts sont menés, l'un avec les majorations pour enfants, l'autre sans.

II.2 La compensation spécifique

A propos de la compensation spécifique entre régimes spéciaux, on peut soulever plusieurs interrogations, à la fois de principe et d'ordre technique.

Les régimes spéciaux participent à la compensation généralisée. Même si d'autres régimes participent à cette compensation, cette dernière donne lieu à une forme de compensation entre les régimes spéciaux, les régimes en situation favorable étant davantage débiteurs (ou moins créditeurs) que les régimes les plus déséquilibrés. En conséquence, on peut s'interroger sur les raisons qu'il y aurait à superposer une deuxième compensation à la compensation généralisée.

Une justification à cette compensation spécifique peut être trouvée dans la faiblesse de la prestation de référence de la compensation généralisée. Si les régimes spéciaux sont plus proches, ils peuvent souhaiter rétablir entre eux une compensation avec des paramètres mieux adaptés, susceptibles de mieux corriger les déséquilibres. Dans ce cas, les transferts de compensation spécifique devraient être calculés par différence entre ceux d'une compensation adaptée aux régimes spéciaux et ceux de la compensation généralisée. Or ce n'est pas le cas, les transferts de compensation spécifique s'ajoutent à ceux de la compensation généralisée.

L'existence d'un taux d'application de la compensation spécifique confère un caractère arbitraire aux montants de ses transferts. Les calculs conduisant à des montants extrêmement élevés, la compensation spécifique n'est appliquée que partiellement : le coefficient a été fixé à 22 % à l'origine, il a ensuite été augmenté jusqu'à 38 % en 1993, puis a été réduit à 34 % en 2000 et 30 % en 2001. Les montants élevés des transferts résultent du choix de la prestation moyenne des régimes comme prestation de référence (au lieu de la prestation minimale dans la compensation généralisée). On peut d'ailleurs remarquer – et ceci est logique – que cette prestation de référence est supérieure à la prestation moyenne de certains régimes, en particulier du régime des mines. Si la compensation était intégralement appliquée, ce dernier régime recevrait pour chacun de ses retraités davantage qu'il ne leur verse effectivement.

Il pourrait être opportun de mener une réflexion sur les règles de la compensation spécifique, les situations démographiques et financières de certains régimes spéciaux ayant notablement évolué depuis la création de cette compensation en 1984.

II.3 Les relations entre les financements : compensation, fonds de solidarité vieillesse, fonds de réserves

Même si son intervention n'est prévue qu'à partir de 2020, on peut s'interroger sur l'articulation du fonds de réserves, qui constituera une nouvelle source de financement pour les régimes de retraites, avec les différentes ressources actuelles, dont celles de la compensation.

En effet, on peut penser que les versements du fonds de réserves tiendront compte des situations démographiques et des capacités contributives des régimes, qui sont les deux critères d'attribution de la compensation. Une réflexion sur l'articulation des deux mécanismes paraîtrait donc souhaitable, afin d'éviter les doubles emplois.

Il n'y a cependant pas nécessairement redondance entre les deux dispositifs. D'une part, la compensation ne corrige que partiellement les écarts entre les régimes, l'introduction d'autres mécanismes correcteurs peut donc trouver une justification. D'autre part, les mécanismes financiers ne sont pas de même nature : si la compensation organise entre les régimes des transferts dont la somme est nulle, le fonds de réserves constitue une ressource nette pour les régimes de retraites, permettant de financer certains régimes sans mettre les autres à contribution.

Toutefois, au préalable à toute réflexion sur l'utilisation du fonds de réserves, il serait souhaitable de préciser les régimes qui en bénéficieront. En effet, si la compensation associe l'ensemble des régimes de retraite (à l'exception des régimes complémentaires), le fonds de réserves devrait être destiné à une partie seulement d'entre eux (ce qui n'est pas sans soulever certaines interrogations sur le financement actuel de ce fonds par des recettes générales, comme les recettes des privatisations ou de l'UMTS).

En outre, au-delà de l'articulation du fonds de réserves avec la compensation, la réflexion pourrait porter sur l'ensemble des sources de financement autres que les cotisations, en particulier les versements du Fonds de solidarité vieillesse ou les différentes ressources d'équilibre (C3S pour Organic et Cancava, TVA pour les exploitants agricoles, subventions d'équilibre de l'Etat pour le régime des fonctionnaires, la SNCF, la RATP, les mines).

Enfin, à l'occasion de la réflexion sur l'usage du fonds de réserves, on peut soulever une autre interrogation. Qu'elles visent à compenser des déséquilibres démographiques ou financiers, les règles actuelles des compensations prennent en compte les situations courantes des régimes. Pour autant, ces règles ne sont pas sans effet sur les évolutions temporelles des régimes : par exemple, la compensation spécifique a conduit à la disparition des réserves de la CNRACL ; de ce fait, les déficits futurs de cette caisse seront à la charge de la collectivité, alors qu'ils auraient pu en partie être couverts par les réserves. Une gestion temporelle des déséquilibres, et de leur répartition entre les régimes et la collectivité, pourrait être envisagée. Si les mécanismes de compensation ne s'y prêtent guère, le fonctionnement du fonds de réserves devrait sans doute intégrer cette approche dynamique. Il faudrait pour cela développer et consolider les informations sur les perspectives des régimes, et en particulier disposer de projections démographiques et financières, cohérentes entre les régimes, régulièrement mises à jour, tout en mettant en lumière les multiples incertitudes, dont celles liées aux décisions politiques (régimes de la fonction publique) et aux évolutions économiques et socioprofessionnelles (secteur privé).

II.4 La non-participation des régimes complémentaires à la compensation

Les mécanismes de la compensation concernent les régimes obligatoires de retraite, autres que les régimes complémentaires, comportant un effectif minimum. Pour cette raison, participent à la compensation à la fois des régimes de base et des régimes intégrés (ou uniques : régimes spéciaux sauf les mines). Cela soulève certaines interrogations.

La prestation de référence est calculée comme la plus faible prestation moyenne des régimes participants. Différentes raisons peuvent expliquer la faiblesse de la prestation moyenne d'un régime : assiette de cotisation réduite ou plafonnée, choix d'une couverture limitée, durée moyenne de carrière courte ... La première de ces raisons conduit à ce que la pension de référence soit logiquement celle d'un régime de base. Cela est défavorable aux régimes intégrés, pour lesquels la prestation moyenne est normalement supérieure à celle d'un régime de base.

Lorsqu'il faut déterminer la capacité contributive des régimes, on se réfère à la masse salariale soumise à cotisation. S'agissant des régimes de base, cette masse salariale est constituée des salaires plafonnés. Pour les régimes intégrés, la masse salariale peut recouvrir l'intégralité des rémunérations (avec certaines exceptions notables, comme par exemple les primes). La répartition du coût des prestations fictives en fonction de la masse salariale cotisable désavantage les régimes intégrés pour lesquels la masse salariale n'est pas plafonnée.

En outre, la non-intégration des régimes complémentaires⁵ les exclut de tout mécanisme de compensation externe. Or ces régimes seront confrontés aux mêmes difficultés que les régimes de base. Ils devront s'interroger sur les moyens d'assurer leur équilibre hors de toute solidarité inter-régimes. La non-participation des régimes complémentaires à la compensation leur était favorable tant qu'ils n'avaient pas atteint leur maturité (ils auraient été débiteurs), mais maintenant que leurs retraités ont acquis des droits sur des carrières complètes, leurs situations démographiques rejoignent celles des autres régimes.

⁵ ceux des salariés (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC), comme ceux des non-salariés (artisans, commerçants, professions libérales)

ANNEXE

Présentation des règles de compensation vieillesse

Les transferts de compensation visent à neutraliser, dans les résultats financiers des régimes de retraite, les écarts résultant des différences de situations démographiques et de capacités contributives : les régimes « jeunes » ou « riches » doivent subventionner les régimes « vieux » ou « pauvres ». Cependant, ces écarts sont difficiles à mesurer directement à partir des comptes des régimes, qui dépendent d'un grand nombre de facteurs spécifiques à chacun d'entre eux. C'est pourquoi on évalue ces écarts dans un cadre simplifié appelé "régime fictif". Dans ce cadre, on imagine que tous les régimes ont les mêmes règles, en particulier versent la même prestation (dite de référence), et se distinguent seulement par leurs capacités contributives (nombre de cotisants ou masse salariale cotisable) et par le nombre de leurs retraités. On considère donc que la prestation de référence (dont le montant est fixé par une règle propre à chaque compensation) est versée aux retraités de tous les régimes, et le coût total de cette prestation est réparti entre les régimes, proportionnellement à leurs capacités contributives relatives. La capacité contributive d'un régime se mesure, suivant les compensations, par le rapport du nombre de ses cotisants au nombre total de cotisants des régimes participant à la compensation, ou par le rapport de sa masse salariale à la masse salariale totale. Lorsque, pour un régime, le montant des prestations du régime fictif pour ses retraités est supérieur à sa contribution au régime fictif, il reçoit la différence entre les deux montants. Inversement, les régimes dont la contribution est supérieure aux prestations versent la différence. Par construction, la somme des transferts est nulle.

On distingue deux compensations : la compensation généralisée et la compensation spécifique.

La compensation généralisée

La compensation généralisée, instituée par la loi du 24 décembre 1974, associe les régimes obligatoires d'assurance vieillesse, autres que les régimes complémentaires, dont l'effectif des actifs cotisants et des retraités de droit propre âgés de plus de 65 ans dépasse 20 000 personnes.

Cette compensation comporte deux mécanismes : une compensation entre les seuls régimes de salariés, une compensation entre les régimes de non-salariés et les régimes de salariés. Pour ces deux compensations, les effectifs de retraités ne tiennent compte que des retraités de droit direct de plus de 65 ans.

Dans la compensation entre les régimes de salariés, la prestation de référence est la prestation moyenne la plus faible des régimes participants. Le partage du coût entre les régimes se fait au prorata de leurs masses salariales plafonnées (ou cotisables).

Pour la compensation entre les régimes de salariés et les régimes de non-salariés, tous les régimes de salariés sont agrégés en un seul régime global. La prestation de référence est la prestation moyenne minimale des régimes de non-salariés. Le coût des prestations est partagé entre les régimes au prorata de leurs nombres de cotisants (c'est une compensation démographique au sens strict). Le transfert calculé pour le bloc des régimes de salariés est ensuite réparti entre eux au prorata des masses salariales plafonnées (ou cotisables).

Les transferts de compensation généralisée sont la somme des transferts des deux mécanismes précédents.

La compensation spécifique entre régimes spéciaux

Cette compensation, créée par la loi de finances pour 1986, ne concerne que les régimes spéciaux de salariés dont l'effectif de retraités de droit direct de plus de 60 ans dépasse 5 000 personnes. Elle comporte deux éléments :

- d'une part, le versement global des régimes spéciaux à la compensation généralisée est redistribué en fonction des masses salariales. Chaque régime doit donc verser, ou recevoir, la différence entre le versement prévu à la compensation généralisée et le versement calculé « après redistribution ».
- d'autre part, une nouvelle compensation est calculée, entre les seuls régimes spéciaux. Elle se distingue des précédentes sur plusieurs points : elle concerne à la fois les retraités de droit direct et de droit dérivé ; les effectifs de retraités incluent tous les retraités de plus de 60 ans (contre 65 ans pour la compensation généralisée) ; les prestations de référence (droit direct et droit dérivé) sont des prestations moyennes et non pas des prestations minimales. Le coût global est réparti entre les régimes au prorata des masses salariales.

Pour chaque régime, la somme des deux transferts précédents définit le transfert de compensation spécifique. Mais, compte tenu des montants auxquels ces calculs aboutissent, la compensation spécifique n'est pas appliquée intégralement : le taux d'application, qui a été fixé à 22 % lors de la création de la compensation, a été augmenté à 30 % en 1992 et 38 % en 1993, puis a été abaissé à 34 % en 2000 et 30 % en 2001. En outre, le transfert de compensation est limité pour chaque régime à 25 % de ses charges totales de pensions de droits directs de plus de 60 ans et de droits dérivés.

Les montants des transferts de compensation pour 1999

Le tableau suivant présente, pour l'exercice 1999, les montants des transferts de compensation (généralisée et spécifique) pour les différents régimes participants.

Plusieurs précisions doivent être ajoutées :

- la compensation spécifique est appliquée à hauteur de 38 % ;
- en ce qui concerne la compensation généralisée, la prestation de référence est celle des salariés agricoles pour la compensation entre les régimes de salariés, celle de la CAVIMAC (régime des cultes) pour la compensation entre salariés et non-salariés ;
- entre les régimes de salariés, la prestation de référence (salariés agricoles) inclut des éléments remboursés par le FSV.

millions de francs

	Compensation généralisée			Compensation spécifique (application à 38 %)
	entre salariés	entre non-salariés et salariés	total	
Régime général	2 836,9	22 457,6	25 294,5	
Salariés agricoles	-14 931,1	931,5	-13 999,5	
Fonctionnaires civils	7 865,3	3 701,8	11 567,1	13 307,4
Fonctionnaires militaires	-282,1	490,9	208,8	-4 737,7
Ouvriers de l'Etat	-168,0	113,4	-54,6	-1 427,3
CNRACL	7 145,5	2 589,8	9 735,3	10 076,6
Mines	-2 142,9	40,6	-2 102,3	-9 975,2
SNCF	-444,2	316,9	-127,3	-4 370,4
RATP	100,9	79,0	179,9	-109,9
Marins	-362,3	36,5	-325,8	-2 086,2
EGF	458,1	292,6	750,7	506,9
CRPCEN	-84,8	67,6	-17,2	-343,7
Banque de France	8,6	29,6	38,2	-53,8
SEITA				-234,3
CAMR				-552,3
Exploitants agricoles		-26 113,9	-26 113,9	
ORGANIC		-4 802,6	-4 802,6	
CANCAVA		-1 967,2	-1 967,2	
CNAVPL		2 572,1	2 572,1	
CNBF		288,2	288,2	
CAVIMAC		-1 124,4	-1 124,4	

Note : un montant négatif signifie que le régime reçoit un versement de compensation.

Evolution des transferts de compensation entre 1996 et 1999

millions de francs

	Compensation généralisée					Compensation spécifique			
	1996	1997	1998	1999		1996	1997	1998	1999
Régime général	22 442,2	22 746,4	24 524,5	25 294,5					
Salariés agricoles	-13 261,8	-13 544,1	-13 771,1	-13 999,5					
Fonctionnaires civils	11 815,8	12 201,8	11 743,8	11 567,1	Fonctionnaires civils	14 088,9	13 991,4	13 643,2	13 307,4
Fonctionnaires militaires	194,6	235,2	163,7	208,8	Fonctionnaires militaires	-5 139,5	-5 067,4	-5 076,4	-4 737,7
Ouvriers de l'Etat	-46,5	-41,9	-74,7	-54,6	Ouvriers de l'Etat	-1 375,5	-1 394,4	-1 444,9	-1 427,3
CNRACL	9 442,7	9 725,0	9 713,4	9 735,3	CNRACL	9 481,7	9 454,5	9 865,8	10 076,6
Mines	-2 088,1	-2 105,6	-2 105,6	-2 102,3	Mines	-9 547,3	-9 695,2	-9 796,0	-9 975,2
SNCF	-266,6	-198,6	-165,4	-127,3	SNCF	-4 567,0	-4 505,7	-4 387,1	-4 370,4
RATP	173,1	182,9	182,3	179,9	RATP	-150,7	-126,9	-111,0	-109,9
Marins	-296,0	-314,1	-322,1	-325,8	Marins	-1 925,8	-1 969,8	-2 022,7	-2 086,2
EGF	761,2	809,0	783,4	750,7	EGF	384,0	561,2	551,6	506,9
CRPCEN	-20,1	-20,6	-24,6	-17,2	CRPCEN	-324,4	-348,6	-362,7	-343,7
Banque de France	42,5	42,8	43,2	38,2	Banque de France	-53,2	-57,4	-49,1	-53,8
					SEITA	-227,1	-228,2	-229,1	-234,3
					CAMR	-644,1	-613,4	-581,6	-552,3
Exploitants agricoles	-24 406,7	-25 107,5	-25 879,3	-26 113,9					
ORGANIC	-4 396,2	-4 495,5	-4 647,0	-4 802,6					
CANCAVA	-1 533,1	-1 699,5	-1 825,6	-1 967,2					
CNAVPL	2 299,3	2 441,6	2 510,2	2 572,1					
CNBF	229,6	254,9	273,9	288,2					
CAVIMAC	-1 085,8	-1 112,0	-1 123,0	-1 124,4					

Note : un montant négatif signifie que le régime reçoit un versement de compensation.

Les projections des transferts de compensation

Dans le cadre des travaux récents du Commissariat général du Plan sur l'avenir des retraites, une projection des transferts de compensation a été réalisée, à l'horizon 2040. Le cadre d'hypothèses, commun aux projections des différents régimes, donnait aux résultats la cohérence d'ensemble nécessaire à la détermination des différents paramètres de la compensation.

L'analyse des résultats suppose toutefois une certaine prudence, et cela pour au moins deux raisons :

- les calculs de compensation reposent sur les écarts entre les régimes, et sont donc assez volatiles ; un changement, même mineur des hypothèses peut, sans affecter notablement les résultats des régimes, modifier leurs positions relatives à partir desquelles sont déterminés les montants des transferts ;
- les calculs reposent sur les règles actuelles de la compensation, supposées inchangées jusqu'en 2040 ; cette hypothèse est cohérente avec le reste des travaux, menés à *législation constante* ; par ailleurs elle est la plus simple, faute de savoir quels seront les futurs changements ; il ne fait toutefois aucun doute que ces règles seront modifiées avant 2040 ⁶.

Néanmoins, ces calculs, même imparfaits, font partie intégrante des projections financières des régimes de retraite, dans la mesure où les transferts de compensation constituent pour certains régimes une ressource importante.

Deux conclusions se dégagent des projections. Elles s'expliquent par la convergence des ratios démographiques entre les différents régimes.

Tout d'abord, le rapprochement des situations démographiques induit une réduction des transferts de compensation : « à l'horizon 2040, les transferts de compensation perdraient de leur importance relativement aux autres postes de recettes et de dépenses ».

Cependant, les transferts de compensation ne disparaissent pas totalement, puisque au-delà de la correction des écarts de situations démographiques, ils ont également pour objectif de corriger les écarts de capacités contributives, qui eux se maintiennent sur la période de projection. Cette deuxième fonction devient prédominante dans la détermination des transferts : « En projection, les rapports démographiques ont tendance à se rapprocher, alors que les écarts de revenus restent constants en valeur relative. La propriété de correction des déséquilibres démographiques de la compensation perd alors de l'importance par rapport à ses propriétés de redistribution en faveur des régimes dont la capacité contributive est faible ». Cet effet conduit en particulier à ce que la CNRACL reçoive en fin de période un versement de la compensation spécifique (même si, avec la compensation généralisée, elle reste globalement débitrice), en raison d'une capacité contributive inférieure à la moyenne de celles des régimes participants.

⁶ Elles ont en fait déjà été modifiées. Depuis la réalisation des projections du Plan, le taux d'application de la compensation spécifique a été abaissé de 38 % à 30 %.