

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 9 février 2011 - 9h30

« Rappel des principales mesures de la réforme de 2010 – Préparation du rapport sur les transferts de compensation démographique »

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

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

**Présentation des mécanismes de compensation démographique  
entre les régimes de retraite**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

*et Direction de la sécurité sociale*



## **Présentation des mécanismes de compensation démographique entre les régimes de retraite<sup>1</sup>**

L'évolution de l'économie s'accompagne d'une modification de la répartition de la population active par secteurs économiques qui affecte l'équilibre des régimes organisés sur une base professionnelle. Les régimes qui recouvrent des secteurs en déclin (l'agriculture par exemple) présentent un ratio de dépendance démographique (nombre de retraités/nombre de cotisants) très défavorable ; à l'inverse des régimes qui appartiennent à des secteurs ayant connu une croissance plus récente (les collectivités locales par exemple) ont un ratio beaucoup plus favorable.

De cette diversité des rapports démographiques il résulte que, même si l'équilibre financier du système de retraite était globalement vérifié (l'ensemble des cotisations permettant de financer l'ensemble des prestations), l'équilibre ne serait pas atteint au niveau de chaque régime. C'est ce qui justifie la mise en place d'un mécanisme de compensation financière (qui concerne la maladie et la vieillesse) entre les régimes, depuis les régimes au ratio « nombre de retraités sur nombre de cotisants » faible vers les régimes au ratio plus élevé.

L'objectif de cette note est de rappeler le fonctionnement des mécanismes de compensation dans le système de retraite français.

### **I. Une présentation schématique de la compensation entre les régimes de retraite<sup>2</sup>**

La compensation vise à répartir les ressources de cotisation entre les régimes, en fonction de leurs charges de retraite relatives. Mais si ce principe paraît à la fois logique et simple, sa mise en œuvre n'est pas immédiate.

En effet, l'application du principe consisterait, dans sa forme la plus simple et si l'on raisonne en supposant que l'équilibre global est réalisé, à transférer des ressources entre les régimes de façon à assurer l'équilibre financier de chacun. Cette solution peut être mise en œuvre entre des régimes qui fonctionnent selon des règles identiques, ce qui suppose qu'ils versent les mêmes prestations et prélèvent les mêmes cotisations.

Mais dans la réalité, les régimes ne fonctionnent pas selon des règles similaires. Les choix de couverture sont différents, conduisant à des règles de cotisation et de calcul des prestations spécifiques à chaque régime. Dans ces conditions, les écarts entre les résultats financiers des régimes ne dépendent pas uniquement des différences de situations démographiques, et il ne serait pas équitable, ni d'ailleurs possible, d'équilibrer l'ensemble des régimes en redistribuant aux régimes déficitaires les excédents des autres régimes. La mise en œuvre de

---

<sup>1</sup> Pour rédiger ce document, nous nous sommes inspirés de : Dupuis J-M. et El Moudden (2002), *Économie des retraites*, Economica ; Ullmo Y. et Pelé L-P. (2001), *Rapport sur les mécanismes de compensation entre régimes de retraite et sur le fonds de réserves*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites ; Normand F. et Pelé L-P. (2004), *Rapport d'audit sur les mécanismes de compensation entre régimes de base obligatoires légaux de sécurité sociale*, Commission de compensation entre régimes de base obligatoire légaux ; Domeizel C. et Leclerc D. (2006), *Une analyse critique des dispositifs de compensation entre les régimes d'assurance vieillesse*, rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) de la commission des affaires sociales du Sénat.

<sup>2</sup> Cette partie est extraite du rapport Ullmo et Pelé (2001), *op. cit.*

la compensation exige donc de définir des règles pour établir entre les régimes des transferts sur une base équitable.

Les paramètres qui influencent la situation financière des régimes de retraite sont multiples :

- la situation démographique, caractérisée par les effectifs de cotisants et de retraités ;
- les règles de cotisation : assiette, taux... ;
- les règles de liquidation des pensions : montant, avantages accessoires...

Les régimes de retraite déterminent eux-mêmes un certain nombre de ces paramètres, comme les règles de cotisation et de liquidation, ou l'âge de la retraite. En revanche, les régimes ne maîtrisent pas certains paramètres, comme l'évolution des affiliations dans les générations successives ou l'évolution des revenus.

Dans une logique d'équité, ce sont précisément les facteurs que les régimes ne maîtrisent pas que la compensation a pour vocation de prendre en compte. L'article L. 134-1 du code de la sécurité sociale précise, au début de son 3<sup>ème</sup> alinéa, les objectifs des mécanismes de compensation : « *la compensation tend à remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités contributives entre les différents régimes* ».

Il s'agit bien de deux paramètres que les régimes ne maîtrisent pas, et qui ont été affectés par les évolutions socio-économiques : changements de la structure de la population active, donc des bases cotisantes des régimes ; baisse des rémunérations dans certains secteurs en déclin.

Cependant, il ne suffit pas de définir les objectifs de la compensation – corriger les conséquences sur les régimes des évolutions de la structure socio-économique – il faut aussi évaluer financièrement les transferts correspondants.

Pour ne compenser que les effets des paramètres qui ne dépendent pas des régimes, il faut arriver à mesurer dans les comptes des régimes l'impact de ces seuls paramètres, en neutralisant les effets des paramètres qui dépendent des régimes.

Si une telle compensation était envisageable au sein de l'ARRCO, entre des institutions fonctionnant selon des règles très similaires, elle ne peut guère être mise en œuvre entre les régimes très différents qui participent à la compensation généralisée ou à la compensation spécifique. La neutralisation des effets qui dépendent des régimes est extrêmement compliquée, tant sont différentes les règles de fonctionnement (âge de la retraite, calcul des prestations...). C'est pourquoi les transferts de compensation ne sont pas déterminés en fonction des situations financières réelles des régimes (même corrigées), mais sont calculés dans un contexte fictif, dans lequel les paramètres des régimes sont uniformisés à l'exception de ceux que l'on veut compenser.

Le cadre de calcul de la compensation, qui reconstitue un fonctionnement fictif du système de retraite, est défini par des effectifs de cotisants et de retraités des régimes, une prestation versée aux retraités, et un montant ou un taux de cotisation. Les effectifs de cotisants et de retraités retenus dans ce cadre fictif permettent de rendre compte des situations démographiques réelles plus ou moins déséquilibrées des régimes. En revanche, tous les régimes sont censés verser la même prestation (dite de référence) et prélever des cotisations dans des conditions identiques, soit en appliquant un même taux de cotisation, soit en prélevant le même montant par tête. Dans le premier cas, le taux de cotisation est défini en

rapportant la masse totale des prestations à la somme des salaires soumis à cotisation. Dans le second cas, le montant de cotisation par tête est défini en rapportant la masse totale des prestations au nombre total de cotisants. Dans ce contexte conventionnel, on détermine pour chaque régime à la fois la masse des prestations fictives pour ses retraités, et la masse des cotisations fictives qu'il est censé recevoir de ses cotisants. La différence entre ces deux masses fictives définit le transfert de compensation que le régime doit verser ou recevoir. Comme l'ensemble du régime fictif est équilibré (les cotisations ont été calculées pour couvrir les prestations), les transferts de compensation sont eux-mêmes équilibrés : la somme des montants devant être versés est égale à la somme des montants devant être reçus (les cotisations que certains régimes ont en trop compensent exactement celles qui manquent aux autres régimes).

Calculée dans le cadre du régime fictif, la compensation corrige deux écarts :

- la situation démographique, puisqu'on tient compte des effectifs réels de cotisants et de retraités ;
- les écarts de revenus lorsque les cotisations sont réparties en fonction des masses salariales des régimes (taux de cotisation uniforme).

Cette structure permet donc de remplir les deux objectifs prévus par le code de la sécurité sociale.

Ce système fictif ne permet toutefois pas d'échapper totalement au problème de la neutralisation des paramètres qui dépendent des régimes. En effet, les décomptes des retraités et des cotisants sont sensibles aux règles des régimes, en particulier à l'âge de la retraite. Un régime où l'âge de la retraite est précoce a logiquement davantage de retraités qu'un régime où l'âge de la retraite est tardif, toutes choses égales par ailleurs. C'est pourquoi les effectifs retenus pour les calculs ne sont pas exactement les effectifs réels, mais sont établis selon des règles uniformes. En l'occurrence, on ne compte les retraités qu'à partir d'un certain âge.

D'autres règles ont dû être fixées. Les choix opérés seront présentés plus loin, mais on peut d'ores et déjà indiquer que le principe qui a présidé au choix de ces règles est qu'aucun régime ne doit être pénalisé par la compensation, c'est-à-dire que le régime fictif ne doit pas reposer sur des règles plus favorables que celles d'un ou plusieurs régimes. Dans le cas contraire, la compensation risquerait de mettre à la charge de certains régimes des avantages supérieurs à ceux qu'ils servent à leurs propres retraités.

C'est ce même principe qui a conduit à retenir pour prestation de référence, comme on le verra plus loin, la plus faible des prestations moyennes des régimes participants.

Une des conséquences de ce principe est que la compensation ne corrige jamais complètement les déséquilibres des régimes, même ceux provenant des paramètres que les régimes ne maîtrisent pas. En pratique, le calcul est tout à fait indépendant de la situation financière des régimes. Dans un cas extrême, il pourrait arriver qu'un régime déficitaire soit débiteur à la compensation.

## **II. Les mécanismes de la compensation**

On distingue deux mécanismes de compensation entre les régimes de retraite : la compensation généralisée, dite « compensation démographique vieillesse », qui concerne

l'ensemble des régimes et la compensation spécifique, dite « surcompensation », qui ne concerne que les régimes spéciaux et dont la loi de 2003 prévoit la suppression au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 1) La compensation généralisée

La loi n°74-1094 du 24 décembre 1974 a institué un mécanisme de compensation auquel participent les régimes de base obligatoires dont l'effectif des actifs cotisants et des retraités âgés d'au moins soixante-cinq ans titulaires d'un droit propre est, au total, supérieur à 20 000 personnes au 1<sup>er</sup> juillet de l'année considérée.

Compte tenu de cet effectif « plancher », les régimes concernés sont :

- **pour les régimes de salariés** : la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le régime des salariés agricoles, le régime des fonctionnaires civils et militaires, le fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), la caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM), les régimes spéciaux de la SNCF et de la RATP, la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG), l'établissement national des invalides de la marine (Enim), la caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire (CRPCEN) et le régime spécial de la Banque de France ;

- **pour les régimes de non-salariés** : le régime des exploitants agricoles, le régime social des indépendants - assurance vieillesse de l'industrie et du commerce (RSI-AVIC), le régime social des indépendants – assurance vieillesse artisanale (RSI-AVA), la caisse nationale d'assurance vieillesse de professions libérales (CNAVPL), la caisse nationale des barreaux français et, jusqu'en 2005, la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac)<sup>3</sup>.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le législateur a assigné à la compensation l'objectif de « *remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités productives entre les différents régimes* ». Il ajoute cependant que « *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* ».

Cette différence dans l'appréciation des capacités contributives a imposé la mise en place d'une compensation à deux étages : le premier organise une compensation entre les régimes de salariés exclusivement ; le second comprend une compensation calculée entre les salariés (dont tous les régimes sont consolidés en un seul bloc) et les régimes de non-salariés pris chacun individuellement.

Dans la compensation entre les régimes de salariés, la répartition des charges est fonction de la démographie, mais aussi des masses salariales plafonnées des régimes (c'est-à-dire que l'on tient compte à la fois des écarts démographiques et des disparités de capacités contributives). La compensation entre les régimes de salariés et les régimes de non-salariés est établie en revanche sur une base strictement démographique, la répartition des charges étant fonction des effectifs de cotisants des régimes concernés.

---

<sup>3</sup> La Cavimac a été rattachée au régime général (CNAV) par l'article 75 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 et ne participe donc plus, en tant que telle, aux mécanismes de compensation.

La compensation est calculée sur la base d'une prestation de référence unique, dont le montant est le même pour tous les bénéficiaires ainsi que d'une cotisation moyenne unique qui est soit un taux s'appliquant à la masse salariale (premier étage de la compensation), soit un montant moyen par tête (deuxième étage de la compensation). Ce taux de cotisation ou cette cotisation moyenne par tête sont calculés de façon à équilibrer le régime fictif.

Afin de ne pas pénaliser un régime en mettant à sa charge des avantages supérieurs à ceux qu'il verse à ses propres bénéficiaires, ni avantager injustement un régime, en le finançant au-delà de ses propres charges, la prestation de référence retenue est, par principe, la plus faible des prestations moyennes offertes par les régimes concernés. Dans le même esprit, l'âge retenu pour le décompte des retraités est l'âge de départ à la retraite à partir duquel tous les actifs peuvent obtenir le taux plein, soit soixante-cinq ans.

Pour chaque régime est simulé le prélèvement sur ses cotisants des cotisations du régime fictif et le versement à ses bénéficiaires de la prestation de référence. Il apparaît un solde qui peut être positif – le régime reverse alors son excédent à la caisse de compensation – ou négatif – le régime reçoit dans ce cas un transfert de compensation. Le régime fictif est, par définition, équilibré, la somme des excédents étant strictement égale à la somme des déficits.

Dans ce régime fictif unique, dont les cotisants acquittent la même cotisation et dont les bénéficiaires perçoivent la même prestation, les seules différences sont d'ordre démographique : sont donc contributeurs les régimes présentant un ratio de dépendance démographique inférieur à la moyenne et sont bénéficiaires ceux pour lesquels ce ratio est au contraire supérieur à la moyenne.

Les calculs de compensation sont effectués sous le contrôle de la commission de compensation, organisme institué auprès du ministre en charge de la sécurité sociale et présidé par un magistrat désigné par le Premier président de la Cour des comptes, qui comprend des représentants des régimes de sécurité sociale et des représentants des ministres en charge de la sécurité sociale et du budget, ainsi que des ministres de tutelle des différents régimes.

La commission de compensation est consultée pour avis sur la fixation des soldes de la compensation et, éventuellement, sur le versement des acomptes. Elle contrôle les informations quantitatives fournies par les régimes pour servir de bases aux calculs.

Enfin, depuis les décrets d'application de la loi de 2003, tout projet de modification des règles affectant les mécanismes de compensation entre les régimes de sécurité sociale fait l'objet d'un avis de la commission, qui est transmis au Parlement.

- **Le premier étage : la compensation interne aux régimes de salariés**

Le calcul de la compensation interne aux salariés comprend les étapes suivantes :

- **la prestation de référence** correspond à la plus faible des prestations moyennes, en l'occurrence celle du régime des salariés agricoles (2 015 euros en 2009). Elle est calculée en rapportant la masse des pensions de droit direct servies par le régime des salariés agricoles à ses bénéficiaires âgés de soixante-cinq ans et plus au nombre de retraités du régime des

salariés agricoles bénéficiaires d'un droit direct et âgés de soixante-cinq ans et plus au 1<sup>er</sup> juillet de l'année de référence ;

- **les charges globales du régime fictif** sont ensuite calculées en multipliant la prestation de référence (2 015 euros) par l'effectif de retraités de droit direct des régimes participant à la compensation âgés de soixante-cinq ans et plus au 1<sup>er</sup> juillet de l'année de référence (12 379 715) :  $2\,015 \times 12\,379\,715 = 24,95$  Mrds d'euros en 2009 ;

- **le taux de cotisation d'équilibre du régime fictif** est obtenu en rapportant les charges globales du régime fictif (24,95 Mrds d'euros) à la masse salariale sous plafond cumulée de chacun des régimes participant à la compensation (583,67 Mrds d'euros) :  $\frac{24,95}{583,67} = 4,27\%$  ;

- **chaque régime calcule ensuite ses ressources et ses charges selon les règles du régime fictif**. Les ressources sont égales au produit de la masse salariale plafonnée par le taux de cotisation d'équilibre et les dépenses sont égales au produit de la prestation de référence par l'effectif de retraités de droit direct du régime, âgés de soixante-cinq ans et plus au 1<sup>er</sup> juillet de l'année de référence ;

- **le montant du transfert** est alors égal à la différence entre les ressources et les dépenses ainsi calculées. Si ce montant est positif, le régime est excédentaire et doit reverser cet excédent. Si le montant est négatif, le régime est déficitaire et reçoit une compensation à due concurrence du solde négatif constaté.

Par exemple, pour la CNRACL en 2009 (voir tableau en annexe, solde G1) :

$$\underbrace{46,46 \text{ Mrds d'euros}}_{\text{Masse salariale sous plafond de la CNRACL}} \times \underbrace{4,27\%}_{\text{Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif}} - \underbrace{2\,015}_{\text{Prestation de référence du régime fictif}} \times \underbrace{431\,994}_{\text{Effectif de retraités de droit direct de la CNRACL}} = 1,12 \text{ Mrds d'euros .}$$

- **Le second étage : la compensation entre les régimes de non-salariés et les régimes de salariés**

Le calcul de la compensation entre salariés et non-salariés obéit à un schéma proche de celui de la compensation interne aux régimes de salariés, mais avec des adaptations qui les distinguent sur trois points :

- la **prestation de référence** est celle du RSI-AVIC (3 311 euros en 2009). Depuis 2001, la prestation de référence, pour cet étage de compensation, est la prestation la plus faible des régimes qui totalisent au moins 100 000 retraités de droit direct âgés de soixante-cinq ans et plus<sup>4</sup> ;

- le calcul des ressources du régime fictif, qui ne peut être effectué que sur une base strictement démographique, repose sur la définition d'une **cotisation moyenne d'équilibre** par tête. Cette cotisation est obtenue par le rapport entre la masse des prestations du régime

<sup>4</sup> Cette mesure est destinée à écarter les régimes jugés non représentatifs de l'ensemble des organismes en présence.

fictif ( $3\,311 \times 15\,174\,200 = 50,25$  Mrds d'euros) et le nombre des cotisants actifs du régime fictif (28 493 389) :  $\frac{50,25 \text{ Mrds d'euros}}{28\,493\,389} = 1\,764$  euros ;

- pour le calcul des montants des transferts à opérer, **les régimes des salariés forment un seul bloc débiteur**. Le montant global du transfert est réparti entre chaque régime de salariés au *prorata* de la masse salariale sous plafond.

En 2009, pour le bloc des régimes salariés, le transfert s'est établi à :

$$\underbrace{25\,987\,133}_{\text{Effectif de cotisants des régimes salariés}} \times \underbrace{1\,764}_{\text{Cotisation moyenne d'équilibre du régime fictif}} - \underbrace{3\,311}_{\text{Prestation de référence du régime fictif}} \times \underbrace{12\,379\,715}_{\text{Effectif de retraités des régimes salariés}} = 4,83 \text{ Mrds d'euros.}$$

Par exemple, pour la CNRACL, le montant du transfert en 2009 s'est établi à (voir tableau en annexe, solde G2) :

$$\underbrace{4,83}_{\text{Transfert de compensation des régimes salariés}} \times \left( \frac{46,46}{583,67} \right) = 384,8 \text{ millions d'euros.}$$

Rapport entre la masse salariale sous plafond de la CNRACL et la masse salariale sous plafond des régimes salariés

- **La compensation généralisée**

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

Ainsi, pour la CNRACL, les transferts de compensation généralisée en 2009 se sont élevés à (voir tableau en annexe, solde G1 + solde G2) :

$$1,12 + 0,38 = 1,50 \text{ Mrds d'euros.}$$

## 2) La compensation spécifique entre régimes spéciaux

La compensation spécifique entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse de salariés a été instituée par la loi de finances pour 1986, mais avec une entrée en vigueur dès l'exercice 1985.

Ne se substituant pas à la compensation généralisée, mais se surajoutant à elle, elle a été qualifiée de « surcompensation ».

En application de l'article D. 134-9-1 du code de la sécurité sociale, elle concerne l'ensemble des régimes spéciaux d'assurance vieillesse dont l'effectif des retraités titulaires de pensions de droits directs âgés d'au moins soixante ans dépasse 5 000 personnes au 1<sup>er</sup> juillet de l'année considérée.

Les régimes entrant dans le champ de la surcompensation sont les régimes spéciaux des fonctionnaires civils et militaires de l'État, des ouvriers de l'État (FSPOEIE), des fonctions publiques territoriale et hospitalière (CNRACL), des entreprises minières et assimilées (CANSSM), de la SNCF, de la RATP, des marins (Enim), des clercs et employés de notaires (CRPCEN), de la Banque de France, de la Société d'exploitation industrielle des tabacs et

allumettes (ex-Seita) et des anciens chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local (ex-CAMR<sup>5</sup>), régime aujourd'hui géré par la CNAV.

Du fait de la moindre hétérogénéité supposée des régimes spéciaux entre eux, les bases de calcul de la surcompensation sont plus simples que celles de la compensation généralisée et de plus grande portée.

L'article L. 134-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale dispose ainsi que « *la compensation entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse de salariés porte sur l'ensemble des charges de l'assurance vieillesse et est calculée sur la base de la moyenne des prestations servies par les régimes concernés* ».

En conséquence, le calcul de la surcompensation repose sur les éléments suivants : prise en compte des effectifs de retraités de droit direct à partir de **soixante ans** (au lieu de soixante-cinq ans dans la compensation généralisée) ; ajout, aux droits directs, des **droits dérivés** (exclus de la compensation généralisée au motif de la très grande diversité de leur conditions d'octroi), ce qui conduit à créer deux prestations moyennes de référence, l'une de droit direct et l'autre de droit dérivé ; enfin, définition de la prestation de référence comme **la moyenne des prestations servies** par les régimes concernés (au lieu de la prestation moyenne la plus faible dans la compensation généralisée).

Le calcul de compensation spécifique entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse comprend trois étapes, définies par l'article D. 134-9-4 du code de la sécurité sociale :

- **Le calcul d'une compensation interne aux régimes spéciaux**

Il repose, comme la compensation généralisée, sur la simulation d'un régime fictif.

- **La prestation de référence de droit direct** est calculée en rapportant la masse des pensions de droit direct des bénéficiaires âgés d'au moins soixante ans de l'ensemble des régimes concernés (51,52 Mrds d'euros) au nombre des bénéficiaires (2 633 115) :

$$\frac{51,52}{2\,633\,115} = 19\,565 \text{ euros en 2009. De la même façon, la prestation de référence de droit}$$

**dérivé** est calculé en rapportant la masse des pensions de droit dérivé des régimes concernés (8,48 Mrds d'euros) au nombre de retraités de droit dérivé de ces régimes (1 018 505) :

$$\frac{8,48}{1\,018\,505} = 8\,329 \text{ euros en 2009.}$$

- **Les charges globales du régime fictif** sont calculées en multipliant chacune des deux prestations de référence, respectivement par le nombre global de retraités de droit direct âgés d'au moins soixante ans et par le nombre de retraités de droit dérivé de l'ensemble des régimes participants, puis en additionnant les deux résultats ainsi obtenus :

$$\underbrace{19\,565}_{\text{Prestation de référence de droit direct}} \times \underbrace{2\,633\,115}_{\text{Effectif de retraités de droit direct}} + \underbrace{8\,329}_{\text{Prestation de référence de droit dérivé}} \times \underbrace{1\,018\,505}_{\text{Effectif de retraités de droit dérivé}} = 60,00 \text{ Mrds d'euros.}$$

---

<sup>5</sup> Les effectifs de droits directs de 60 ans ou plus de la CAMR passent en dessous de la barre de 5 000 en 2009 et le régime sort de la compensation spécifique vieillesse.

- **Le taux de cotisation d'équilibre** du régime fictif est calculé en rapportant les charges globales du régime fictif à la masse salariale totale (*i.e.* assiette soumise à cotisation) du régime fictif (114,48 Mrds) :  $\frac{60,00}{114,48} = 52\%$ .

- **Chaque régime calcule ensuite ses ressources et ses charges selon les règles du régime fictif.** Les ressources sont égales au produit de la masse salariale soumise à cotisations par le taux de cotisation d'équilibre et les dépenses sont égales à l'addition des produits des deux prestations de référence par les effectifs correspondants (respectivement le nombre global de retraités de droit direct âgés d'au moins soixante ans et le nombre de bénéficiaires de droit dérivé du régime concerné).

Les régimes dont les ressources excèdent les dépenses sont débiteurs du mécanisme de compensation et ceux dont les dépenses excèdent les ressources sont créditeurs du système.

Par exemple, pour la CNRACL en 2009 (voir tableau en annexe, solde S1) :

$$\underbrace{42,15 \text{ Mrds}}_{\text{Masse salariale au sens de la compensation spécifique}} \times \underbrace{52\%}_{\text{Taux de cotisation d'équilibre}} - \left( 19\,565 \times \underbrace{632\,411}_{\text{Effectif de retraités de droit direct}} + 8\,329 \times \underbrace{138\,660}_{\text{Effectif de retraités de droit dérivé}} \right) = 8,56 \text{ Mrds.}$$

- **La proratisation des transferts de compensation généralisée**

La compensation spécifique entre les régimes spéciaux de salariés comprend un deuxième volet qui consiste en une redistribution entre ces régimes des transferts versés au titre de la compensation généralisée. Parmi les régimes participant à la compensation spécifique, tous à l'exception de l'ex-Seita participent à la compensation généralisée, et sont globalement débiteurs. La première étape de la compensation spécifique consiste à redistribuer entre ces régimes, au *prorata* de leur masse salariale<sup>6</sup>, le total de leurs versements à la compensation généralisée. Dans ce nouveau calcul, tous les régimes sont débiteurs. Pour cette opération :

- les transferts de compensation généralisée effectivement versés ou reçus par chaque régime spécial sont additionnés en une seule masse (2,27 Mrds d'euros en 2009) ;

- un nouveau transfert fictif de compensation généralisée à la charge de chaque régime spécial est recalculée en appliquant à cette masse globale reconstituée un coefficient rapportant la masse salariale du régime (42,15 Mrds d'euros) à la masse salariale totale (*i.e.* assiette soumise à cotisation) hors Seita qui ne participe pas à la compensation généralisée (114,45

Mrds d'euros) :  $2,27 \times \left( \frac{42,15}{114,45} \right) = 0,84$  Mrds d'euros pour la CNRACL en 2009 ; ce nouveau transfert est appelé « transfert reventilé » ;

<sup>6</sup> Hors Seita, dans la mesure où ce régime ne participe pas à la compensation généralisée.

- la compensation spécifique met à la charge ou au crédit des régimes la différence entre le transfert de compensation généralisée « reventilé » et le transfert qu'ils ont réellement acquittée ou perçue (voir tableau en annexe, solde S2) :

$$0,84 - 1,50 = -0,663 \text{ Mrds d'euros en 2009 pour la CNRACL.}$$

- **Le calcul de la « surcompensation »**

Le transfert total de surcompensation est égal à **l'addition des deux volets** : transfert de la compensation interne aux régimes spéciaux + différence (positive ou négative) entre le transfert de compensation généralisé reventilé et le transfert de compensation généralisée effectivement versée ou perçue.

Cependant, le montant ainsi obtenu se voit appliquer un **taux réducteur, dont le niveau est fixé par décret**. Après être resté stable de 1985 à 1991, ce taux a été fortement relevé pour les exercices 1992 et 1993, atteignant 38 %, puis a été constamment révisé à la baisse depuis 2000.

### Taux de la surcompensation

1985	1992	1993	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
22 %	30 %	38 %	34 %	30 %	27 %	24 %	21 %	18 %	15 %	12 %	12 %	8 %	4 %

Ainsi, pour la CNRACL, le montant de la compensation spécifique en 2009 s'est élevé à (voir tableau en annexe, solde S3) :

$$12\% \times (8,56 - 0,663) = 0,948 \text{ Mrds d'euros.}$$

Selon le rapport Domeizel et Leclerc (2006)<sup>7</sup>, la proratisation des transferts de compensation généralisée et l'application d'un taux réducteur sont deux mécanismes qui ont été mis en place afin de ne pas utiliser « exagérément » les ressources des régimes débiteurs, en particulier la CNRACL.

L'article 9 de la loi de 2003 a prévu la suppression complète des mécanismes de surcompensation pour les exercices postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il ajoute qu'à ce titre les versements effectués à partir de l'exercice de 2003 continueront d'être progressivement réduits.

Les taux de compensation spécifique pour 2010 et pour 2011 ont été fixés à 8 % et 4 % respectivement par le décret n°2009-1750 du 30 décembre 2009. Ce même décret entérine l'extinction définitive de la surcompensation au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 3) Les transferts de compensation en 2009

Les transferts de compensation portent sur des masses financières élevées. L'essentiel de ces masses financières est concentré sur un nombre restreint de contributeurs et de bénéficiaires, ce qui, pour ces régimes, représente une part importante de leurs dépenses ou ressources.

<sup>7</sup> *Op. cit.*

### a) Des transferts portant sur des masses financières élevées

Les flux financiers correspondant aux différentes compensations pratiquées au sein de la branche vieillesse ont atteint 9,3 milliards d'euros en 2009<sup>8</sup> :

- 8,1 milliards d'euros au titre de la compensation généralisée ;
- 1,2 milliard d'euros au titre de la surcompensation.

Cette somme représente plus de 75 % des montants cumulés des deux compensations, branches vieillesse et maladie confondues.

### b) Une forte concentration sur un nombre restreint de contributeurs et de bénéficiaires

En 2009, la compensation généralisée vieillesse a été financée à près de 92 % par trois régimes : la CNAV, pour les trois cinquièmes, la CNRACL (19 %) et le régime des fonctionnaires de l'État (13 %).

#### Les régimes contributeurs à la compensation généralisée vieillesse en 2009

	Montants en euros	Part en %
CNAV (régime général)	4 827 465 585	60
Fonctionnaires civils	1 005 144 773	12
Fonctionnaires militaires	66 356 434	1
CNRACL	1 500 180 689	19
RATP	27 687 490	0
CNIEG	80 028 108	1
Banque de France	3 054 871	0
CNAVPL	495 819 825	6
CNBF (avocats)	66 998 700	1
<b>Total</b>	<b>8 072 736 473</b>	<b>100</b>

Source : Commission de compensation.

#### Les régimes bénéficiaires de la compensation généralisée vieillesse en 2009

	Montants en euros	Part en %
Salariés agricoles	2 266 799 928	28
FSPOEIE (ouvriers d'État)	24 480 366	0
CANSSM (mines)	298 821 570	4
SNCF	4 935 589	0
Enim (marins)	68 286 741	1
CRPCEN (clercs de notaire)	12 654 646	0
Exploitants agricoles	4 001 613 101	50
RSI-AVIC (commerçants)	936 421 492	12
RSI-AVA (artisans)	458 723 040	6
<b>Total</b>	<b>8 072 736 473</b>	<b>100</b>

Source : Commission de compensation.

<sup>8</sup> Il s'agit plus précisément des transferts définitifs au titre de 2009. Ces transferts correspondent donc à la somme des acomptes comptabilisés en 2009 et des régularisations N-1 comptabilisées en 2010.

On observe que les régimes agricoles (salariés et exploitants) sont destinataires de près de 80 % des transferts de la compensation généralisée en 2009. Le RSI-AVIC et le RSI-AVA arrivent loin derrière avec respectivement environ 12 % et 6 %.

### Les régimes contributeurs aux mécanismes de surcompensation en 2009

	Montants en euros	Part en %
Fonctionnaires civils	160 914 717	14
CNRACL	947 596 725	80
RATP	14 464 195	1
CNIEG	60 076 568	5
Banque de France	3 569 902	0
<b>Total</b>	<b>1 186 622 107</b>	<b>100</b>

Source : Commission de compensation.

La compensation spécifique vieillesse est financée en 2009 à plus de 93 % par deux régimes : la CNRACL (80 %) et le régime des fonctionnaires civils (près de 14 %).

### Les régimes bénéficiaires des mécanismes de surcompensation en 2009

	Montants en euros	Part en %
Fonctionnaires militaires	249 431 215	21
FSPOEIE (ouvriers d'État)	90 088 067	8
CANSSM (mines)	511 366 140	43
SNCF	154 299 009	13
Enim (marins)	137 926 557	12
CRPCEN (clercs de notaire)	27 071 708	2
Seita	16 439 411	1
<b>Total</b>	<b>1 186 622 107</b>	<b>100</b>

Source : Commission de compensation.

On constate que le principal régime créditeur en 2009 est le régime des mines (43 % des sommes reversées au titre de la surcompensation). Puis viennent trois régimes : la SNCF (13 %), le régime des marins (12 %) et le FSPOEIE (près de 8 %).

Au total, le bilan des flux cumulés des mécanismes de compensation et de surcompensation fait apparaître **huit régimes contributeurs nets**, dont certains représentant une part significative de leurs produits en 2009 :

- la CNAV (4,8 milliards d'euros, soit 5,2 % de ses produits) ;
- la CNRACL (2,5 milliards d'euros, soit 15,6 % de ses produits) ;
- l'État au titre de la fonction publique (1,0 milliards d'euros, soit 2,2 % des charges de pensions du budget de l'État) ;
- la CNAVPL (496 millions d'euros, soit près de 30,6 % de ses produits) ;
- la CNIEG (140 millions d'euros, soit 2,3 % de ses produits) ;
- la CNBF (67 millions d'euros, soit près de 28,8 % de ses produits) ;
- la RATP (42 millions d'euros, soit 4,5 % de ses produits) ;
- la Banque de France (près de 7 millions d'euros, soit 0,7 % de ses produits).

Tous les autres régimes sont bénéficiaires nets. Pour certains d'entre eux, les revenus réels tirés de la compensation représentent une part importante, voire déterminante de leurs produits :

- les exploitants agricoles (4,0 milliards d'euros, soit 48,4 % de ses produits) ;
- les salariés agricoles (2,27 milliards d'euros, soit 38,3 % de ses produits) ;
- le RSI-AVIC (936 millions d'euros, soit 22,6 % de ses produits) ;
- la CANSSM (810 millions d'euros, soit 43,8 % de ses produits) ;
- le RSI-AVA (459 millions d'euros, soit 13,8 % de ses produits) ;
- l'ENIM (206 millions d'euros, soit 18,2 % de ses produits) ;
- la SNCF (159 millions d'euros, soit 3,1 % de ses produits) ;
- le FSPOEIE (115 millions d'euros, soit 6,7 % de ses produits) ;
- la CRPCEN (40 millions d'euros, soit 7,3 % de ses produits).

## Annexe

### Compensation généralisée interne entre régimes de salariés

	Masse salariale sous plafond	Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif	Prestation de référence du régime fictif	Effectif de retraités de droit direct	Solde (G1)
<b>CNAV</b>	446 148 123 667	4,27 %	2 015	8 900 883	1 132 491 248
<b>Salariés agricoles</b>	16 642 829 509			1 546 179	-2 404 634 931
<b>Fonctionnaires civils</b>	52 167 685 943			822 109	573 094 854
<b>Fonctionnaires militaires</b>	8 228 819 053			175 424	-1 794 195
<b>FSPOEIE (ouvriers d'État)</b>	1 404 794 894			47 716	-36 114 800
<b>CNRACL</b>	46 461 530 860			431 994	1 115 388 833
<b>CANSSM (mines)</b>	211 585 957			153 633	-300 573 914
<b>SNCF</b>	4 577 010 945			118 337	-42 842 143
<b>RATP</b>	1 357 194 249			20 625	16 447 281
<b>ENIM (marins)</b>	587 016 713			48 747	-73 148 382
<b>CNIEG</b>	4 272 903 112			68 478	44 640 158
<b>CRPCEN</b>	1 201 866 518			36 710	-22 608 439
<b>Banque de France</b>	410 584 829			8 880	-345 570
<b>Total</b>	583 671 946 250				12 379 715

*Source : Commission de compensation.*

## Compensation généralisée entre salariés et non salariés

	Effectif de cotisants	Cotisation moyenne d'équilibre	Prestation de référence du régime fictif	Effectif de retraités de droit direct	Masse salariale sous plafond	Solde (G2)	
<b>CNAV</b>		1 764	3 311		446 148 123 667	3 694 974 337	
<b>Salariés agricoles</b>						16 642 829 509	137 835 003
<b>Fonctionnaires civils</b>						52 167 685 943	432 049 919
<b>Fonctionnaires militaires</b>						8 228 819 053	68 150 629
<b>FSPOEIE (ouvriers d'État)</b>						1 404 794 894	11 634 434
<b>CNRACL</b>						46 461 530 860	384 791 855
<b>CANSSM</b>						211 585 957	1 752 343
<b>SNCF</b>						4 577 010 945	37 906 554
<b>RATP</b>						1 357 194 249	11 240 208
<b>ENIM (marins)</b>						587 016 713	4 861 640
<b>CNIEG</b>						4 272 903 112	35 387 950
<b>CRPCEN</b>						1 201 866 518	9 953 793
<b>Banque de France</b>						410 584 829	3 400 441
<b>Total salariés</b>	25 987 133					12 379 715	583 671 946 250
<b>Exploitants agricoles</b>	537 223			1 494 524		-4 001 613 101	
<b>RSI-AVIC</b>	743 216			678 585		-936 421 492	
<b>RSI-AVA</b>	599 921			458 016		-458 723 040	
<b>CNAVPL</b>	577 756			157 955		495 819 825	
<b>CNBF (avocats)</b>	48 141			5 405		66 998 700	
<b>Total non salariés</b>	2 506 256			2 794 485		-4 833 939 108	
<b>Ensemble</b>	28 493 389			15 174 200		0	

Source : Commission de compensation.

### Compensation spécifique entre régimes spéciaux de salariés

	Masse salariale au sens de la compensation spécifique	Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif	Prestation de référence de droit direct	Effectif de retraités de droit direct	Prestation de référence de droit dérivé	Effectif de retraités de droit dérivé	Solde (S1)	Compensation généralisée poratisée	Compensation généralisée versée	Solde (S2)	Solde (S3)
<b>Fonctionnaires civils</b>	50 017 582 991	52 %	19 565	1 146 816	8 329	290 997	1 352 663 397	993 437 352	1 005 144 773	-11 707 421	160 914 717
<b>Fonctionnaires militaires</b>	7 024 263 212			221 845		179 226	-2 151 751 272	139 514 247	66 356 434	73 157 813	-249 431 215
<b>FSOPEIE (ouvriers d'État)</b>	1 413 523 076			63 197		36 940	-803 289 318	28 075 060	-24 480 366	52 555 425	-90 088 067
<b>CNRACL</b>	42 145 026 228			632 411		138 660	8 559 745 560	837 074 500	1 500 180 689	-663 106 189	947 596 725
<b>CANSSM (mines)</b>	193 576 954			173 658		152 236	-4 564 050 847	3 844 779	-298 821 570	302 666 350	-511 366 140
<b>SNCF</b>	4 623 565 670			148 690		107 658	-1 382 592 825	91 832 163	-4 935 589	96 767 752	-154 299 009
<b>RATP</b>	1 410 000 000			26 173		12 808	120 217 362	28 005 085	27 687 490	317 596	14 464 195
<b>ENIM (marins)</b>	670 130 850			61 753		44 906	-1 230 984 694	13 309 980	-68 286 741	81 596 721	-137 926 557
<b>CNIEG</b>	5 028 024 542			92 682		40 944	480 800 746	99 865 429	80 028 108	19 837 322	60 076 568
<b>CRPCEN</b>	1 420 853 301			48 276		7 998	-266 472 867	28 220 651	-12 654 646	40 875 297	-27 071 708
<b>Banque de France</b>	508 223 000			11 073		3 242	22 709 853	10 094 205	3 054 871	7 039 334	3 569 902
<b>Seita</b>	28 712 536			6 541		2 890	-136 995 095				-16 439 411
<b>Total</b>	114 483 482 360						2 633 115		1 018 505	0	2 273 273 451

Source : Commission de compensation.

**Tableau récapitulatif des transferts de compensation vieillesse**

	<b>Total (solde G1+solde G2+solde S3) DÛ (+) ou REÇU (-)</b>
<b>CNAV</b>	4 827 465 585
<b>Salariés agricoles</b>	-2 266 799 928
<b>Fonctionnaires</b>	982 984 709
<b>FSPOEIE (ouvriers d'État)</b>	-114 568 433
<b>CNRACL</b>	2 447 777 413
<b>CANSSM</b>	-810 187 710
<b>SNCF</b>	-159 234 598
<b>RATP</b>	42 151 684
<b>ENIM (marins)</b>	-206 213 298
<b>CNIEG</b>	140 104 676
<b>CRPCEN</b>	-39 726 355
<b>Banque de France</b>	6 624 773
<b>Seita</b>	-16 439 411
<b>Total salariés</b>	4 833 939 108
<b>Exploitants agricoles</b>	-4 001 613 101
<b>RSI-AVIC</b>	-936 421 492
<b>RSI-AVA</b>	-458 723 040
<b>CNAVPL</b>	495 819 825
<b>CNBF (avocats)</b>	66 998 700
<b>Total non salariés</b>	-4 833 939 108
<b>Ensemble</b>	0

*Source : Commission de compensation.*