

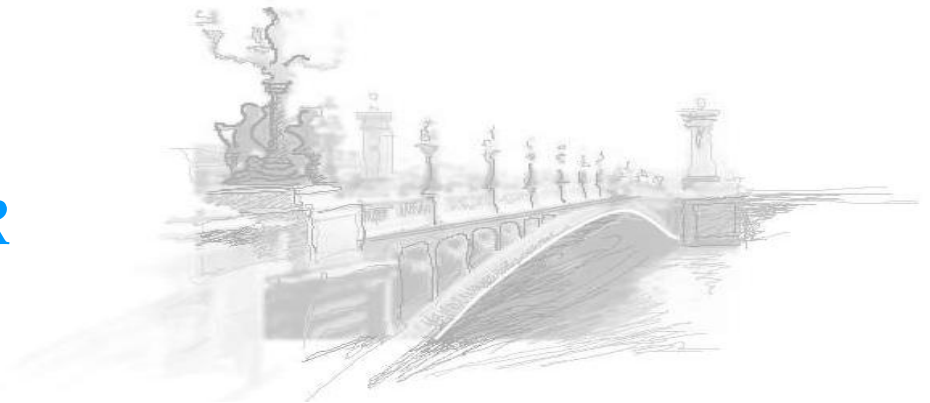


*Réunion plénière – 24 octobre 2012*

Conseil  
d'Orientation  
des Retraites

# Réflexions sur des évolutions possibles des dispositifs de solidarité en matière de retraite

*Secrétariat général du COR*



# Méthode et objectif de la réflexion présentée

Document n°3 du dossier

- Illustrer les redistributions sous-jacentes au travers de **quelques cas simplifiés** et présenter **des pistes possibles d'évolution** pour lancer une discussion.
- Quelques thématiques communes à toutes les réflexions :
  - Interactions entre les dispositifs de solidarité et les règles de calcul des pensions (qui peuvent rendre les dispositifs « utiles » ou « inutiles »)
  - Conditions d'application des dispositifs, en regard de leurs finalités
  - Nature forfaitaire ou proportionnelle des majorations
- Les dispositifs étudiés :
  - Dispositifs de prise en compte des accidents de carrière et de la présence d'enfants;
  - Minima de pension ;
  - Réversion.

# La prise en compte des interruptions de carrière

- Dans les régimes de base, un accident de carrière joue négativement :
  - Sur la durée validée → prise en compte par des périodes assimilées
  - Sur le salaire de référence → prise en compte *via* la règle de calcul du salaire de référence
- Conséquences pour trois exemples-types :
  - *Cas 1* : 25 années au RG, 9 mois de chômage à 30 ans ⇒ effet négatif important sur le SAM
  - *Cas 2* : 42 années au RG, carrière salariale ascendante, 9 mois de chômage à 30 ans ⇒ aucun effet sur le SAM
  - *Cas 3* : 42 années au RG, carrière salariale ascendante, 9 mois de chômage à 50 ans ⇒ effet négatif sur le SAM (a priori plus faible que pour le cas 1)
- Porter un revenu ou un salaire au compte en cas de période assimilée ?

# Le double rôle de la MDA : âge et montant de pension

- Exemple de trois situations de femmes nées en 1955, ayant eu 1 enfant et salariées du privé :
  - *Cas 1* : carrière sans interruption, commençant à 20 ans
  - *Cas 2* : carrière sans interruption, commençant à 23 ans
  - *Cas 3* : carrière avec 5 ans d'interruption, commençant à 23 ans
- Conséquences de la MDA pour 1 enfant (8 trimestres validés)

	À montant de pension au RG inchangé, anticipation de l'âge de liquidation	À âge de liquidation inchangé, augmentation du montant de pension au RG
Cas 1	Aucun (départ au taux plein à 62 ans)	Aucun
Cas 2	2 ans (taux plein à 62,5 ans au lieu de 64,5)	+10% (2 années de surcote)
Cas 2	0,5 an (liq. à 66,5 ans, avec 2 trimestres de décote)	+5,1% (hausse du coefficient de proratisation)

## Le double rôle de la MDA (2)

- Ces différences posent question :
  - Les différences selon la carrière des femmes sont-elles justifiées ?
  - La MDA a-t-elle vocation à permettre d'anticiper le départ à la retraite ?  
Si oui, contradiction avec les objectifs de progression du taux d'emploi des plus de 55 ans et de réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes ?
- Par ailleurs, toutes les conséquences négatives de l'éducation des enfants sur le montant de pension sont-elles prises en compte ?
- Pistes d'évolution, à titre d'illustration :
  - Ne prendre en compte que les périodes d'interruption ? Meilleure articulation MDA/AVPF ?
  - Transformer ou compléter la MDA par des dispositifs de majoration de pension ou de majoration des salaires portés au compte ?

## Les majorations pour 3 enfants

- Deux constats :
  - Le caractère proportionnel de la majoration se traduit par une redistribution des moins aisés vers les plus aisés
  - Dans certaines situations, les familles nombreuses reçoivent davantage au moment de la retraite qu'au moment où les enfants sont à charge

→ est-ce justifié ?
- Pistes d'évolution envisageables :
  - Majoration forfaitaire ?
  - Majoration proportionnelle, mais avec plancher ou plafond ?

# Le minimum contributif, conditionné à l'obtention du taux plein

- A l'heure actuelle, le minimum contributif :
  - N'est pas appliqué pour une personne à carrière quasi-complète, mais liquidant avant d'avoir atteint le taux plein
  - Est appliqué à une personne liquidant à l'âge d'annulation de la décote, indépendamment de sa durée de carrière (sauf en cas d'écrêtement)
- Cette différence de traitement interroge sur les finalités des minima de pension :
  - Garantir une pension minimale à des assurés ayant travaillé un grand nombre d'années, mais perçu des salaires faibles
    - Condition de durée minimale plutôt que de taux plein ?
  - Garantir un salaire de référence minimal
    - Appliquer la décote après avoir porté la pension au niveau du minimum ?

## La réversion en fonction des parcours conjugaux des ex-conjoints

- Deux exemples :
  - Une personne a été mariée 30 ans, puis a divorcé. Au décès de son ex-conjoint, elle percevra :
    - 100 % de la pension si ce dernier ne s'est pas remarié
    - Une partie seulement de la pension dans le cas contraire
  - Si l'ex-conjoint ne s'est pas remarié, le montant de la pension de réversion est en fait le même, que le mariage ait duré 30 ans ou 5 ans
- ⇒ Sur ces exemples, le parcours conjugal en dehors du mariage joue sur le montant de réversion davantage que le parcours au sein du mariage
- Si l'on ne juge pas cette situation justifiée, une piste d'évolution pourrait consister à calculer le montant de la réversion au *prorata* de la durée de mariage, dans tous les cas.





*Réunion plénière – 24 octobre 2012*

**Merci de votre attention**



**Tous les documents du COR sur**  
**[www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)**