

Les règles de calcul de la retraite et leur diversité au regard des parcours professionnels

Un retraité reçoit du système obligatoire, le plus souvent, plusieurs pensions en fonction des régimes auxquels il a cotisé pendant sa carrière (*voir la fiche 1*).

Pour la plupart des régimes de base qui sont en annuités, les règles de calcul des droits à la retraite, que ce soit pour le taux de liquidation, la durée d'assurance ou le salaire de référence (*voir la fiche 2*), sont complexes et varient généralement d'un régime à l'autre. À cela s'ajoute le fait que les régimes complémentaires et le régime additionnel de la fonction publique sont des régimes en points ; or les annuités et les points ne s'additionnent pas simplement pour obtenir la retraite totale d'une personne.

Les **diverses règles** de calcul peuvent, au total, s'avérer plus ou moins favorables selon les parcours professionnels.

Ce constat vaut entre les personnes ayant des droits à retraite dans des régimes différents, ainsi qu'entre les personnes ayant des droits dans le même régime.

Des règles aux effets différents selon la durée des carrières

Le calcul du **salaire de référence** dans les régimes de base en annuités s'avère, généralement, plus favorable pour les personnes à carrière complète que pour ceux à carrière plus courte ou morcelée.

En particulier, le calcul consistant à retenir la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels permet, pour les personnes ayant eu une carrière longue, d'écarter les années à plus bas salaires ou les années qui n'ont été que partiellement travaillées – et ce d'autant plus que le nombre d'années parmi lesquelles choisir les 25 meilleures est élevé – ; en revanche, il ne le permet pas pour les personnes dont la carrière a duré 25 années ou moins.

Plus généralement, les **règles de calcul** de la retraite, hors les droits supplémentaires attribués au titre de la solidarité (*voir la fiche 10*), apparaissent moins favorables à ces personnes. Or les personnes à carrière plus courte correspondent, bien souvent, aux personnes à plus bas

salaires et sont majoritairement des femmes. Autrement dit, ces règles de calcul, prises dans leur ensemble et avant application des dispositifs de solidarité, jouent dans le sens d'un accroissement des inégalités de revenus au moment de la retraite.

En outre, la **complexité** des règles fait que, pour un même âge de départ à la retraite, une durée d'assurance plus longue n'implique pas toujours un montant de pension plus élevé.

De manière générale, les règles de calcul de la décote, de la surcote et du coefficient de proratisation (*voir la fiche 2*) s'avèrent, prises dans leur ensemble, les plus favorables – avec les paramètres actuels – pour les personnes entrées dans la vie active un peu après l'âge de 20 ans et ayant ensuite continuellement travaillé jusqu'à leur départ à la retraite. Elles sont un peu moins favorables pour les personnes entrées de manière précoce dans la vie active et, davantage encore, pour celles entrées tardivement.

Dans certaines situations de carrière très courte ou de personnes ayant changé de statut professionnel durant leur carrière, une durée travaillée plus longue peut même entraîner une diminution du montant de pension. L'existence de telles situations renvoie à la question de la **simplification** des régimes de retraite (*voir la fiche 12*).

Une diversité des règles selon les parcours professionnels

La multiplicité des régimes de retraite de base renforce la complexité des règles de calcul. Cette complexité crée des écarts de niveau de pension de deux natures : d'une part, entre les personnes ayant des droits à retraite dans des régimes différents, d'autre part, entre ceux qui ont changé de statut professionnel en cours de carrière – qui, à la retraite, deviennent donc **poly-pensionnés**, c'est-à-dire qui reçoivent des pensions de plusieurs régimes de base – et ceux qui n'en ont pas changé – et sont donc **monopensionnés**.

Les écarts de niveau de pension ne sont pas uniquement liés à la diversité des règles d'un régime à l'autre : le seul fait d'être polypensionné, même de régimes dont les règles seraient identiques – ce qui est presque le cas des régimes de base des salariés du privé et des artisans et commerçants –, conduit à des écarts par rapport aux monopensionnés. Selon les parcours professionnels, ces écarts peuvent s'avérer parfois favorables, parfois défavorables aux polypensionnés (*voir l'encadré*).

Exemple

Deux personnes nées en 1955 ont toutes deux travaillé pendant 45 années – de l'âge de 17 ans à l'âge de 62 ans – dont 18 années, les premières, avec de bas revenus d'activité et 27 années, les dernières, avec de hauts revenus. Ces personnes ne se distinguent que par leur statut professionnel : l'une a été salariée du secteur privé toute sa carrière, affiliée à la CNAV, et donc monopensionnée ; l'autre a été salariée du secteur privé pendant 18 années puis commerçant pendant 27 années, affiliée ainsi à la CNAV puis au régime des indépendants, et donc polypensionnée.

Le calcul du coefficient de proratisation (*voir la fiche 2*) avantage la personne polypensionnée, puisque la durée d'assurance n'est prise en compte, dans chaque régime, que dans la limite de la durée requise pour le taux plein (41,5 ans pour les personnes nées en 1955). Seules 41,5 années de durée d'assurance validée sont donc prises en compte pour le monopensionné, alors que les deux régimes de base successifs du polypensionné prennent en compte respectivement 18 et 27 années – soit 45 années au total.

Le calcul du salaire de référence avantage à l'inverse, dans cet exemple, la personne monopensionnée. Pour elle, les 25 meilleurs revenus d'activité annuels de l'ensemble de la carrière sont pris en compte – ils sont donc tous choisis parmi les années de hauts revenus en deuxième partie de carrière. Pour la personne polypensionnée, la CNAV prend en compte les 10 (=18/45*25) meilleurs salaires annuels de la première partie de carrière et le régime des indépendants les 15 (=27/45*25) meilleurs revenus d'activité de la seconde partie de carrière. Au total, des années à bas salaire du début de carrière se retrouvent prises en compte, alors que certains revenus d'activité, plus élevés, de la seconde partie de carrière ne le sont pas.

Symétriquement, la diversité des règles n'implique pas nécessairement des inégalités de niveau de pension. À titre d'exemple, les anciens fonctionnaires et les anciens salariés du secteur privé ont globalement des taux de remplacement du même ordre de grandeur malgré des règles de calcul différentes (*voir la fiche 3*). De telles comparaisons entre régimes doivent, en tout état de cause, être appréhendées avec précaution. Elles n'ont véritablement de sens que si les assurés des divers régimes sont comparables – en termes de durée moyenne de carrière, de qualification, etc. – ce qui n'est généralement pas le cas.

De ce fait, des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas toujours une garantie d'équité. L'existence de règles différentes peut, néanmoins, contribuer à un sentiment, justifié ou non, d'**inégalité de traitement**, qui peut dès lors légitimer une convergence des règles entre les régimes – plus poussée que celle qui a déjà été mise en œuvre – dans un objectif de lisibilité et de transparence (*voir la fiche 12*).

Convergences et disparités de règles entre les régimes

Les réformes des retraites des dix dernières années ont opéré une importante **convergence** des paramètres de calcul appliqués par les différents régimes de base – mouvement déjà engagé par l'alignement des règles des régimes des salariés agricoles, et des artisans et commerçants sur celles de la CNAV en 1973. En particulier, la réforme des retraites de 2003 a rapproché certains paramètres des régimes de la fonction publique de ceux de la CNAV : durée d'assurance requise pour le taux plein, existence d'une surcote et d'une décote, et revalorisation des pensions sur les prix. De même, les réformes des régimes spéciaux de 2007 et 2008 conduisent à aligner progressivement les principaux paramètres de ces régimes sur ceux applicables aux régimes de la fonction publique. La réforme des retraites de 2010 prolonge ce mouvement de convergence en alignant progressivement le taux de cotisation salariale à l'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui des salariés du secteur privé (CNAV et ARRCO), en fermant le dispositif de retraite anticipée des parents de trois enfants qui était spécifique à certains régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique, et en rapprochant les règles d'ouverture du minimum garanti sur celles du minimum contributif (*voir la fiche 10*).

Des **disparités** persistent cependant au niveau des règles de calcul, notamment entre les salariés du secteur privé et les fonctionnaires concernant le décompte de la durée d'assurance (en fonction du niveau du salaire vs. durée calendaire) et du salaire de référence (25 meilleurs salaires annuels vs. six derniers mois en excluant les primes). Les régimes de la **fonction publique** et d'autres régimes spéciaux prévoient par ailleurs des dispositifs permettant un départ plus précoce à la retraite pour certains métiers pénibles ou à risque (*voir la fiche 11*).

qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé. Des disparités subsistent enfin en ce qui concerne les droits familiaux et conjugaux de retraite (*voir la fiche 10*).

À ces différences de paramètres, s'ajoutent des différences d'**architecture** même de la retraite selon les secteurs professionnels (*voir la fiche 1*). Dans le secteur privé, la retraite est composée de plusieurs étages, avec un régime de base et un ou plusieurs régimes complémen-

taires. Dans la fonction publique et la plupart des régimes spéciaux de salariés, un seul régime assure le rôle de ces deux étages – le régime additionnel de la fonction publique ne constituant pas, à proprement parler, un régime complémentaire. Une convergence totale des règles entre assurés ayant eu des parcours professionnels différents renvoie alors à la question de l'architecture même du système de retraite (*voir la fiche 12*). ■