



Comparaison des différents modes d'acquisition des droits à la retraite en répartition et la problématique de la transition

Séance plénière du COR
14 février 2018

Secrétariat général du COR

La comparaison des différentes techniques de calcul des droits à la retraite

Documents n°6 et n°7

1. Les paramètres mobilisés par les différentes techniques

- Chaque technique mobilise des paramètres spécifiques avec des degrés de liberté différents

	Annuités	Points	Comptes notionnels
Taux de cotisation	X	X	X
Taux d'appel		X	
Taux plein de liquidation	X		
Âge/durée du taux plein	X		
Âge minimum	X	X	X
Décote / surcote	X	X	
Modalités de calcul du salaire de référence	X		
Revalorisation des salaires au compte	X		
Revalorisation des pensions	X		
Valeur de service du point		X	
Valeur d'achat du point (4)		X	
Revalorisation des cotisations portées au compte			
Rendement escompté des droits en compte notionnel			X

Régime en prestation définie vs régime en cotisation définie

- Prestations définies = le gestionnaire s'engage sur un niveau de prestation ... la cotisation peut évoluer
- Cotisations définies = le gestionnaire s'engage sur un taux de cotisation fixe ... la prestation peut évoluer
- Il est courant de qualifier les régimes en annuités de régimes à « prestations définies » et les régimes en points ou en comptes notionnels de régimes à « cotisations définies »
- Toutefois il est possible
 - D'agir sur le montant des prestations dans un régime en annuités
 - Et d'augmenter le taux de cotisation dans un régime en points ou en comptes notionnels

2. Le lien entre le taux de cotisation et les engagements du régime (1)

- À partir d'une situation d'équilibre, les conditions d'une baisse ou d'une hausse des cotisations sont ainsi différentes selon les techniques
- En annuités et en points (*via* le taux d'appel)
 - Si l'on baisse le niveau des prestations (sous-indexations, recul de l'âge de départ, etc.), il est possible de créer les conditions propres à une baisse des cotisations, tout en maintenant l'équilibre du régime
 - Inversement, une hausse des cotisations, dès lors qu'elle n'a pas d'effet sur le niveau des prestations actuelles et à venir, pourra induire la création de réserves ou être utilisée pour améliorer les prestations

2. Le lien entre le taux de cotisation et les engagements du régime (2)

- En comptes notionnels
 - Il est *a priori* impossible d'agir sur les prestations en cours de service
 - Une baisse (ou une hausse) des cotisations se traduirait à court terme par un déficit (ou un excédent) qu'il faudrait financer (thésauriser)
 - À long terme, ce déficit (ou cet excédent) serait appelé à se résorber
- Les régimes en compte notionnels n'empêche pas une hausse des cotisations et rendent plus difficile une baisse des cotisations

3. La prise en compte de la carrière dans le calcul de la pension selon les différentes techniques (1)

- La durée d'activité
 - Elle intervient directement dans le calcul de la pension en annuités, avec de possibles effets de seuil
 - Elle n'intervient pas explicitement dans le calcul de la pension en points ou en comptes notionnels
- L'âge de liquidation des droits à retraite
 - En annuités et en points, la pension peut être modulée selon l'âge, *via* l'application de décotes/surcotes par rapport à un âge pivot
 - En comptes notionnels, le niveau de la pension s'ajuste en fonction de l'âge *via* le coefficient de conversion
 - Les trois techniques permettent d'introduire un âge minimum de départ à la retraite

3. La prise en compte de la carrière dans le calcul de la pension selon les différentes techniques (2)

- Carrière et droits à pension
 - En annuités, la carrière est prise en compte par la durée d'assurance et la définition du salaire de référence – il est possible de ne prendre que certaines années
 - En points et en comptes notionnels, l'ensemble de la carrière est pris en compte puisqu'elle génère, *via* les cotisations, des points ou des droits sur les comptes notionnels
 - En points, les cotisations versées vont être converties en « points » dont le montant va évoluer en fonction de sa valeur d'achat
 - En comptes notionnels, les cotisations versées correspondent exactement au droit acquis au cours de la période de versement

3. La prise en compte de la carrière dans le calcul de la pension selon les différentes techniques (3)

- La revalorisation des droits en cours de constitution
 - En comptes notionnels, logiquement comme l'évolution de la masse salariale
 - En points, comme la valeur d'achat des points (et l'évolution du taux de cotisation)
 - En annuités, au choix du gestionnaire (actuellement comme les prix)
 - L'utilisation d'un indice de revalorisation des salaires portés au compte moins dynamique que la croissance du salaire moyen conduit à donner moins de poids aux salaires de début de carrière pour l'acquisition de droits à la retraite, ce qui avantage, en termes relatifs, les profils de carrière ascendants au détriment des profils de carrière plats ou a fortiori descendants

4. Contributivité et solidarité

- Dans les trois techniques, il existe un lien entre contributions et droits
- En points et en comptes notionnels, tout droit octroyé augmente la pension future et est quantifiable au moment du fait générateur, ce qui permet de définir le montant de cotisation à verser pour ce droit
- En comptes notionnels la somme actualisée des pensions perçues au cours de la retraite est égale à la somme actualisée des cotisations versées au cours de la carrière par l'assuré, son employeur ou un tiers au titre de la solidarité
 - Question de l'équité intergénérationnelle
- Tous les régimes, quelle que soit la technique de calcul, permettent de développer des dispositifs de solidarité, sous des formes et des propriétés différentes

5. Le lien entre le mode de revalorisation des pensions et le taux de remplacement à la liquidation

- En annuités, il y a une déconnexion possible entre le mode de revalorisation des pensions et le taux de remplacement à la liquidation
- En comptes notionnels, les droits de l'assuré à la liquidation sont inscrits dans les règles du système - un taux de revalorisation des pensions sur l'inflation (respectivement les salaires) peut être compensé par un montant de pension à la liquidation plus élevé (respectivement plus faible), ce qui favorise les personnes ayant des espérances de vie plus faibles (respectivement plus élevées)
- En points, le gestionnaire a une liberté de revalorisation de la valeur du point, mais elle aura un impact sur les actifs comme retraités futurs

Au final,

- Plus le régime est souple, plus il y a d'incertitudes sur les résultats effectifs de l'opération retraite pour chaque génération (et inversement)
 - En annuités et en points, le gestionnaire du régime dispose de beaucoup de paramètres (davantage en annuités) pour faire évoluer les pensions et les cotisations – il doit intervenir *au fil de l'eau* pour assurer l'équilibre (voir le document n°7)
 - En compte notionnels, le gestionnaire est contraint par le respect de l'équilibre actuariel par génération entre les cotisations versées et les pensions reçues – il a moins à intervenir
- Les effets de ces propriétés sont différentes selon la technique dans la confiance que les assurés portent à leur régime de retraite
 - Si leur confiance se porte majoritairement sur le gestionnaire (le pilote), les régimes en annuités et en points répondront davantage à leurs attentes ;
 - Si leur confiance repose plutôt dans l'existence de règles fortes et immuables dans le temps, les régimes en comptes notionnels constitueraient un moyen de la renforcer

La problématique de la transition

Documents n°8, n°9 et n°10

La démarche

- Deux types de transition
 - Immédiate
 - Progressive
 - Analyse des transitions en Allemagne, en Italie, en Lettonie, en Norvège, en Pologne et en Suède
- Quelle que soit la transition, se pose trois questions
 - Quelle valorisation des droits de l'ancien régime ?
 - Y aura-t-il une coexistence entre l'ancien et le nouveau régime ?
 - Quelle sera la durée de la transition ?
- La réponse à ces questions – la transition qui sera retenue – va avoir une incidence sur
 - Les générations qui seront concernées par le changement de régime ?
 - Comment financer – et par qui – un éventuel déficit de l'ancien régime ?

1. La valorisation des droits de l'ancien régime

- **Maintien des « droits acquis » (Italie, Pologne)**
 - Les droits à retraite de l'ancien régime sont figés et ne sont pas convertis en droits dans le nouveau régime
 - Ou calcule de la pension acquise dans l'ancien régime à la date de transformation et à la convertir en nombre de points ou en euros
 - Question des non-linéarités pour les carrières incomplètes
- **Valorisation des cotisations passées (Lettonie, Norvège, Suède)**
 - Accorder des droits dans le nouveau régime en fonction des cotisations correspondant à l'activité passée dans l'ancien régime
 - On fait comme si le nouveau régime avait toujours existé
 - Nécessite de disposer de la totalité de l'information sur les carrières passées (Norvège, Suède)
 - Mais si l'information est indisponible, possibilité de les reconstituer (Lettonie)

2. La transition immédiate

- Toutes les nouvelles pensions sont liquidées selon les règles en vigueur dans le nouveau régime (choix en Lettonie, en Allemagne et pour la CNAVPL)
 - Fermeture de l'ancien régime
 - Estimation, à la date de transformation du régime, du montant des droits en cours d'acquisition - carrières passées ou en fonction des droits acquis dans l'ancien régime de retraite - et conversion en points ou en abondements dans un compte notionnel
 - Les assurés continuent ensuite à acquérir, jusqu'à la date de liquidation de leurs droits à la retraite, des euros sur leurs comptes notionnels ou des points dans le nouveau régime

Question de la valorisation des droits passés	Coexistence de deux régimes	Durée de la transition
Forte	-	-

3. La transition progressive

- Consiste à faire coexister pendant quelques temps l'ancien et le nouveau régime
 - Pour les générations de la transition, la pension est alors une somme pondérée des pensions acquises dans chacun des deux régimes
 - L'ancien régime reste ouvert le temps de la transition et peut faire l'objet de réforme(s)
- Deux types de transition progressive
 - Les individus sont simultanément affiliés à l'ancien et au nouveau régime au cours de leur carrière
 - Les individus sont successivement affiliés à l'ancien puis au nouveau régime au cours de leur carrière

3.1. La transition progressive - Les individus sont simultanément affiliés à l'ancien et au nouveau régime au cours de leur carrière

- Passage progressif au fil des générations de la transition de l'ancien au nouveau régime (Choix en Norvège, en Suède et en Pologne)
 - Les droits à retraite sont calculés parallèlement dans les deux régimes sur toute la carrière et la pension à la liquidation est calculée comme une somme pondérée des pensions acquises dans chaque régime
 - Les coefficients de pondération (pension de l'ancien régime / pension du nouveau régime) évoluant au fil des générations
 - Suppose de reconstituer *a posteriori*, sur la base de la carrière passée, les droits en cours d'acquisition dans le nouveau régime par les générations de la transition

Question de la valorisation des droits passés	Coexistence de deux régimes	Durée de la transition
Forte	Oui	Peut être courte

3.2. La transition progressive - Les individus sont successivement affiliés à l'ancien et au nouveau régime au cours de leur carrière

- Passage progressif au fil des générations de la transition de l'ancien au nouveau régime (choix en Italie et pour l'alignement du régime des artisans et commerçants au régime général en France)
 - Les droits à retraite de l'ancien régime sont figés et ne sont pas convertis en droits dans le nouveau régime
 - L'ancien régime reste ouvert et peut faire l'objet de réforme
 - À partir de la date de transition, les assurés acquièrent uniquement des droits dans le nouveau régime
 - La pension à la liquidation est calculée comme si ces personnes avaient été affiliées successivement à deux régimes différents (polypensionnés)

Question de la valorisation des droits passés	Coexistence de deux régimes	Durée de la transition
Faible	Oui	Longue

4. Récapitulatif des différentes modalités de transition

Type de transition	Question de la valorisation des droits passés	Coexistence de deux régimes	Durée de la transition
Immédiate	Forte	-	-
Progressive simultanée	Forte	Oui	Peut être courte
Progressive successive	Faible	Oui	Longue

- Transition immédiate ou progressive en France ?
 - La difficulté de disposer des données de carrière sur le passé, malgré la mise en place progressive du RGCU (voir le document n° 9)
 - Mais aucun type de transition n'est impossible (*via* des reconstitutions de carrières par exemple)

5. Le financement du déséquilibre lié au vieillissement démographique (1)

- L'existence de réserves pour financer le papy boom : la Suède, la Norvège, la Lettonie et la Pologne
- Sinon il est nécessaire d'agir sur les trois leviers de la répartition
 - Les ressources (cotisation additionnelle non génératrice de droits pour éviter d'augmenter davantage les dépenses futures, etc.)
 - Les dépenses (*via* une moindre revalorisation en comptes notionnels ou une revalorisation plus importante de la valeur d'achat du point)
 - L'âge effectif moyen de liquidation


5. Le financement du déséquilibre lié au vieillissement démographique (2)

- Durée et « choc » de la transition
 - Plus la transition est rapide (transition immédiate ou progressive simultanée), plus les écarts peuvent être importants entre l'ancien et le nouveau régime
 - Plus la transition est longue (transition progressive successive), plus les écarts peuvent être lissés entre l'ancien et le nouveau régime
 - Mais quid des objectifs d'efficacité ?
 - Les problématiques juridiques (voir le document n° 10)
- Au final, sur qui reposeraient ces ajustements : les générations - d'actifs ou de retraités - qui seraient mises à contribution le seraient-elles de manière juste et équitable ?



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Suivez l'actualité et les travaux du COR
sur www.cor-retraites.fr et twitter  [@COR_Retraites](https://twitter.com/COR_Retraites)