



# Effets redistributifs sur cycle de vie du système de retraite

*Séance plénière du COR*

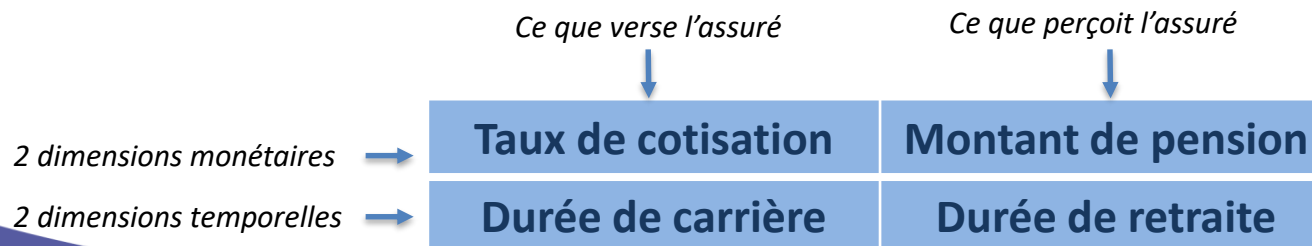
14 octobre 2021

Secrétariat général du COR

# Mesure de la redistribution : le cas particulier des retraites

- **Quel contrefactuel « avant retraite » ?**
  - Revenu différé, en contreparties du versement de cotisations
  - Approche classique en coupe inadéquate
- **Transferts de richesse entre assurés**
  - **Contributions** durant la vie active
  - **Pensions** durant la retraite

} Cycle de vie
- **Un indicateur intertemporel : le taux de rendement interne (TRI)**
  - Taux d'intérêt tel que : **Somme des contributions versées = Somme des pensions reçues**
  - **Cadrage macro en répartition** : pour un système de retraite monté en charge, stationnaire, équilibré, à taux de cotisation et partage de la valeur ajoutée stables : **le taux de croissance de l'économie**
- **Le TRI prend en compte 4 dimensions**

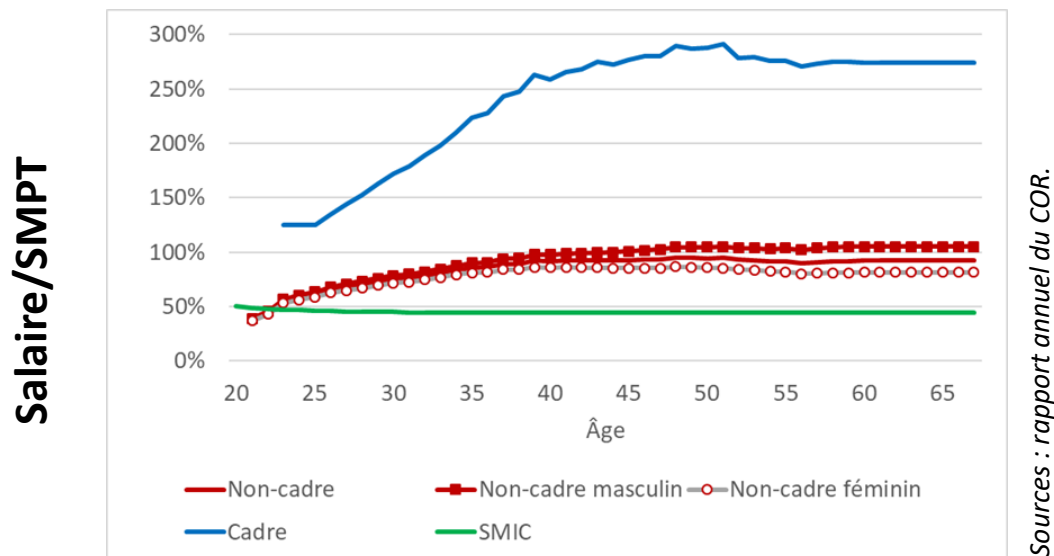


# Redistribution et réduction des inégalités

- **Le système de retraite français réduit les inégalités**
  - Le **taux de remplacement** est **plus élevé pour les personnes modestes**
  - Réduction des inégalités lors du passage à la retraite
- **Mais, pour mesurer la redistribution, *quid*...**
  - **De l'effort contributif sollicité ?**
  - **De la durée de retraite ?**
- **Le TRI prend en compte – en plus – ces deux dimensions**
  - ≠ rendement instantané dans les régimes en points
- **Le système est redistributif si le TRI est plus élevé pour les personnes modestes**
  - **Est-ce le cas ?**
  - **Dans quelle ampleur ?**
  - **Par quels mécanismes ?**
    - Caractéristiques individuelles
    - Règles de retraite
    - Règles socio-fiscales

# Méthodologie et hypothèses

- Approche par cas types de salariés du secteur privé, génération 2000



- **Cotisations : part salariale + part patronale (éventuellement exonérée)**
  - La cotisation patronale est *in fine* supportée par le salarié.
- **Pensions nettes (CSG différentielle)**
- **Calculs d'indicateurs avec les hypothèses des projections de juin 2021 :**
  - Hypothèses **économiques** : gains de productivité de + **1,3 % en réel par an**
  - Hypothèses de **rendement** à l'AGIRC-ARRCO

# Méthodologie et hypothèses

## Options possibles

Cas type	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre</li> <li>• Non-cadre</li> <li>• Non-cadre femme (éventuellement avec interruption de carrière pour élever les enfants)</li> <li>• Non-cadre homme</li> <li>• Non-cadre à carrière interrompue</li> <li>• SMIC durant toute la carrière</li> </ul>
Âge de début de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libre (par défaut : 19 ans pour le cas type au SMIC, 21 ans pour le non-cadre et 23 ans pour le cadre)</li> </ul>
Âge de départ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libre, de 60 à 67 ans</li> </ul>
Durée de carrière pour taux plein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libre (à défaut, 43 ans pour la génération 2000)</li> </ul>
Sexe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Homme</li> <li>• Femme</li> <li>• Ensemble</li> </ul>
Espérance de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne</li> <li>• Ouvrier</li> <li>• Cadre</li> </ul>
Nombre d'enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libre de 0 à 3</li> </ul>
Exonération de cotisations (allègements généraux sur les bas salaires)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui</li> <li>• Non</li> </ul>

# Les redistributions étudiées dans ce dossier

- **Selon le niveau de rémunération**
  - *Documents n° 5 et 6*
  - **Deuxième présentation** (Anthony MARINO – SG-COR)
- **Selon la complétude de la carrière**
  - *Document n° 7*
  - **Troisième présentation** (Frédérique NORTIER-RIBORDY – SG-COR)
- **Selon le genre, la situation familiale et conjugale**
  - *Documents n° 8 et 9*
  - **Troisième présentation** (Frédérique NORTIER-RIBORDY – SG-COR)
- **Selon l'âge de départ**
  - *Document n° 10 et 11*
  - **Quatrième présentation** (Amandine BRUN-SCHAMMÉ – SG-COR)

## Précisions et prolongements

- **La méthode employée : l'impact d'une disposition ou d'une caractéristique **toutes choses égales par ailleurs****
    - Impact isolé de chaque mécanisme
    - Exemple : différences de niveau de rémunération **toutes choses égales par ailleurs**
      - Carrières complètes sans interruption
      - Départ au taux plein
      - Célibataire, sans enfant
  - **Dans la réalité, il y a des corrélations :**
    - Moindre niveau de rémunération
    - Carrières interrompues
- **Des analyses à prolonger sur données individuelles pour croiser toutes les dimensions**



# Merci de votre attention

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