

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 octobre 2021 à 10h00

Effets redistributifs sur cycle de vie du système de retraite

Document N°5

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

Redistribution selon le niveau de rémunération sur carrières complètes

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Redistribution selon le niveau de rémunération sur carrières complètes

Comme le montre le rapport annuel du COR, le taux de remplacement à la liquidation d'un cadre est en moyenne inférieur à celui d'un non-cadre. Mais ce constat doit être rapproché du fait que l'espérance de vie augmente significativement avec la catégorie sociale. Par ailleurs, en raisonnant à partir du taux de remplacement, on rapporte un niveau de pension au salaire perçu avant de liquider ses droits, sans prendre en compte le niveau de contribution. Or, un système de retraite peut atténuer les inégalités de revenu sans pour autant être redistributif (voir le **document n° 2**). Dans ce contexte, peut-on considérer que notre système de retraite opère une redistribution des personnes aisées vers les personnes modestes ? Pour répondre à cette interrogation, ce document mesure les écarts de rendement du système de retraite entre trois cas types de niveau de rémunération différent

- un cadre, à haut revenu (entre 2,5 et 3 fois le salaire moyen par tête – SMPT – après 40 ans) et longue espérance de vie,
- un non-cadre, à revenu moyen (un peu moins d'un SMPT après 40 ans) et espérance de vie moyenne,
- un salarié rémunéré au SMIC toute sa vie (soit ½ SMPT), ayant l'espérance de vie d'un ouvrier, plus faible que la moyenne.

Une fois qu'aura été établi le constat que le rendement décroît avec le niveau de rémunération et que le système est effectivement redistributif, la contribution de chacun des régimes (CNAV et AGIRC-ARRCO) à cette redistribution sera examinée. Ensuite, les mécanismes expliquant cette redistribution, qu'il s'agisse des caractéristiques des individus, des règles propres au système de retraite ou bien encore de la fiscalité, seront explicités.

1. Les cas types retenus

Les trois cas types retenus, marqués par des niveaux de qualification et de revenus différents, se voient appliquer la même législation. Nés en 2000, célibataires et sans enfant, ils liquident leur retraite à taux plein au terme de 43 années de carrière complète. Cette hypothèse de carrière ininterrompue est conventionnelle et ne correspond à l'intégralité des situations réelles, notamment celles des individus les plus modestes.

Les cas types sont considérés de sexe neutre (leur espérance de vie est la moyenne de celle d'un homme et d'une femme). Ils diffèrent cependant par quatre aspects (voir le tableau 1).

- L'espérance de vie est plus longue pour le cadre que pour le non-cadre, lui-même vivant plus longtemps que le salarié au SMIC ;
- Leur âge de début d'activité, et donc leur âge de liquidation, sont d'autant plus tardifs que leur niveau de qualification est élevé ;
- Compte tenu du niveau de revenu, le salarié au SMIC est intégralement exonéré de cotisations patronales. L'exonération est très limitée pour le non-cadre (en tout début de carrière) et ne s'applique pas pour le cadre.

- Enfin, le taux de CSG appliqué sur les pensions de retraite varie d'un cas à l'autre : maximal pour le cadre et minimal pour le salarié au SMIC¹.

Tableau 1. Synthèse des paramètres des cas types

Cas type	Cas type de cadre	Cas type de non-cadre	Cas type au SMIC durant toute la carrière
Paramètres identiques			
Génération	2000		
Durée de carrière pour le taux plein	43 ans		
Sexe	Neutre		
Nombre d'enfants	0		
Paramètres différents			
Espérance de vie	Cadre (33,1 ans à 60 ans)	Moyenne (30,7 ans à 60 ans)	Ouvrier (29,7 ans à 60 ans)
Âge de début de carrière	23 ans	21 ans	19 ans
Âge de départ	66 ans	64 ans	62 ans
Exonération de cotisations (allègements généraux sur les bas salaires)	Non, jamais	En partie, jusqu'à l'âge de 28 ans	Oui, intégralement et durant toute la carrière
CSG sur pensions (revalorisation des seuils selon les prix)²	Taux plein : 8,3 % + 0,5 % CRDS + 0,3 % Casa	Taux plein : 8,3 % + 0,5 % CRDS + 0,3 % Casa	Taux réduit : 3,8 % + 0,5 % CRDS

Les profils salariaux de ces cas types sont rappelés dans le **document n° 3** de ce dossier.

Les hypothèses économiques retenues sont celles d'une progression de 1,3 % par an en réel de la productivité horaire du travail (l'un des quatre scénarios retenus par le COR pour ses projections, notamment celles de juin 2021). L'annexe 2 présente la sensibilité des résultats à l'hypothèse de croissance en considérant les trois autres hypothèses du COR : 1,0 %, 1,5 % et 1,8 %. Enfin, les hypothèses de progression des valeurs d'achat et de service à l'AGIRC-ARRCO sont également celles des dernières projections³.

¹ Sauf mention contraire et conformément à la législation (voir le document n° 3), les seuils de CSG sont supposés évoluer selon les prix. Cette hypothèse conduit à réduire en projection, de génération en génération, les écarts de prélèvement sur les pensions entre les trois cas types considérés. En effet, les pensions entre générations évoluent en bénéficiant en grande partie des gains de productivité, et évoluent donc à un rythme plus proche des salaires que des prix. À long terme, et donc pour la génération 2000, l'hypothèse d'une revalorisation des seuils de CSG sur les prix diminue fortement la part d'individus ayant une pension inférieure au premier seuil, éligibles à une exonération de CSG.

² Dans le cas d'une indexation des seuils de CSG sur les salaires, la pension du cas type de cadre né en 2000 serait soumise à une CSG à taux plein de 8,3 %, celle du non-cadre né en 2000 à une CSG réduite de 3,8 % et le salarié au SMIC né en 2000 serait exonéré de CSG sur sa pension.

³ La valeur de service du point est supposée revalorisée selon l'inflation hors tabac pour les années 2021 et 2022. À partir de 2023, la valeur de service du point est indexée sur la progression du salaire moyen de l'année minorée d'un coefficient de soutenabilité égal à -1,16 %.

2. Un rendement décroissant avec le niveau de revenu

En calculant pour chaque cas type les taux de rendement internes (TRI) sur la base des pensions nettes, sans aucun retraitement, on peut mettre en évidence plusieurs faits stylisés.

Tout d'abord, **le TRI net décroît avec le niveau de revenu** : 4,0 % pour le salarié au SMIC contre 1,6 % pour le non-cadre et 0,7 % pour le cadre (voir le graphique 1). Les TRI sont calculés ici sur des flux réels, c'est-à-dire déflatés de l'inflation. Le système de retraite opère donc une redistribution importante en faveur des plus bas revenus.

Interpréter les écarts du TRI par rapport aux niveaux de pensions et de cotisations

Les différences de TRI entre les trois cas types – 4,0 % pour le salarié au SMIC, 1,6 % pour le non-cadre et 0,7 % pour le cadre – signifient que par rapport – par exemple – à la situation de référence du non-cadre, le retour sur contributions est meilleur pour un salarié au SMIC et moins bon pour un cadre.

Si l'on souhaitait égaliser le retour sur contributions de chacun des cas types – par exemple au niveau de celui du non-cadre – sans modifier leurs niveaux de prélèvements respectifs, il faudrait :

- augmenter la pension du cadre de 33 %,
- et baisser celle du salarié au SMIC de 57 %.

On pourrait également raisonner à niveaux de pensions inchangées et déterminer les modifications à apporter aux niveaux des prélèvements pour assurer le même retour sur contributions. Dans ce cas, il faudrait :

- baisser les cotisations du cadre de 25 %,
- et augmenter celles du salarié au SMIC de 132 %.

Les modifications importantes à apporter au salarié au SMIC pour égaliser son TRI à celui du non-cadre proviennent du fait qu'il bénéficie d'un TRI très élevé grâce aux exonérations sociales (voir la suite du document). En annulant le dispositif d'exonérations, les résultats seraient très différents car il faudrait **accroître sa pension de 2 % ou baisser ses cotisations de 2 % pour rendre son TRI égal à celui du non-cadre** (son TRI serait inférieur à celui du non-cadre).

Ces calculs visent à mesurer l'ampleur de la redistribution opérée mais ne remettent absolument pas en cause sa légitimité. Ils permettent simplement d'illustrer l'ampleur des transferts de richesse sur cycle de vie à partir de configurations simplifiées et polaires sur les niveaux des pensions ou contributions.

Il convient de préciser que ce constat redistributif est valable pour des cas types à carrière complète, ce qui n'est pas toujours le cas, notamment pour les personnes les plus modestes. Le **document n° 7** du dossier considère la redistribution selon le degré de complétude de la carrière et retient donc des carrières interrompues (chômage, inactivité).

La valeur d'achat du point est quant à elle gelée en 2021 et revalorisée en 2022 selon l'évolution cumulée en 2020 et 2021 du SMPT du secteur privé. De 2023 à 2033, elle évolue annuellement comme le salaire moyen de l'année précédente puis, à partir de 2034, selon la progression du salaire moyen de l'année précédente minorée de 1,16 %.

De surcroît, il est possible de montrer que **le TRI est plus important pour le régime général que pour le régime complémentaire**, et ce quel que soit le cas type. Ce résultat est le corollaire du fait que l'AGIRC-ARRCO présente en projection des excédents et accumule des réserves (voir encadré), contrairement au régime général qui connaît des déficits. L'AGIRC-ARRCO représentant une part plus importante de la pension du cas type de cadre (près de 60 % contre 20 % à 25 % pour les deux autres cas)⁴, ce régime contribue en partie à la faiblesse de son TRI global.

TRI et équilibre financier d'un régime

Dans le cadre d'un système de retraite en répartition totalement monté en charge, stationnaire et équilibré, le TRI se situe au niveau de la croissance de la masse des cotisations. En effet, les individus acquittent des cotisations et bénéficient ensuite de pensions elles-mêmes financées par les cotisations des générations suivantes. Si l'on postule – comme le COR dans ses projections – que les taux de cotisation sont inchangés par rapport aux mesures déjà votées et que le partage de la valeur ajoutée est stable, ce niveau tendanciel est celui de la croissance économique, soit 1,3 % dans la présente étude.

Lorsque le TRI d'un système de retraite est **supérieur** à ce niveau, cela signifie qu'il est relativement **trop généreux** en termes de pensions – ou qu'il ne sollicite pas assez de cotisations – par rapport à sa situation d'équilibre et qu'il présente donc des déficits récurrents.

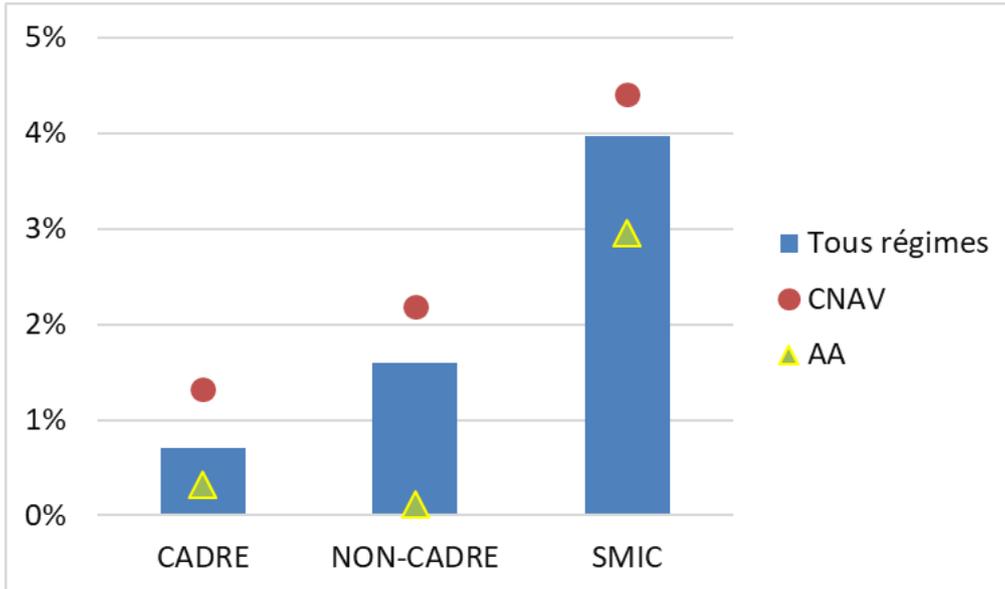
A contrario, lorsque le TRI d'un système de retraite est **inférieur** à ce niveau, cela signifie qu'il est relativement **trop peu généreux** en termes de pensions – ou qu'il sollicite trop de cotisations – par rapport à sa situation d'équilibre et qu'il présente donc des excédents. C'est le cas en projection du régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Dans ce régime, hors exonérations de cotisations qui sont par ailleurs compensées, le TRI (calculé sur des pensions brutes) est de 0,7 % pour le non-cadre, 0,4 % pour le cadre et 0,5 % pour le salarié au SMIC et donc en moyenne en-deçà de 1,3 %, ce qui le conduit à accumuler des réserves jusqu'à la fin de l'horizon de projection (2070).

Il est toutefois important de souligner que la comparaison des TRI au niveau de la croissance de l'économie doit être réalisée avec précaution lorsque l'on raisonne sur cas types. Seules les cotisations sont prises en compte, sans considérer les ressources fiscales et externes, ce qui tend à majorer le TRI. En revanche, la non-prise en compte de tous les droits familiaux, conjugaux et dispositifs de solidarité tend à le minorer. Seule une analyse sur l'ensemble de la population, reflétant toutes les situations possibles et prenant en compte l'intégralité des ressources finançant les retraites permet de porter avec précision un tel constat. Elle est réalisée dans le **document n° 4** de ce dossier.

Enfin, il convient de souligner que la redistribution est manifeste pour le régime général – le TRI étant clairement décroissant avec le niveau de rémunération – tandis que le constat est plus nuancé pour le régime complémentaire. Le TRI du régime AGIRC-ARRCO du cadre est en effet supérieur à celui du non-cadre, le cas type au SMIC présentant néanmoins le TRI le plus important.

⁴ Le cadre a une partie importante de son revenu au-dessus du plafond de la sécurité sociale. C'est pour cette raison que la pension de base représente une part limitée de sa pension totale.

Graphique 1. Taux de rendement interne net des trois cas types, par régime

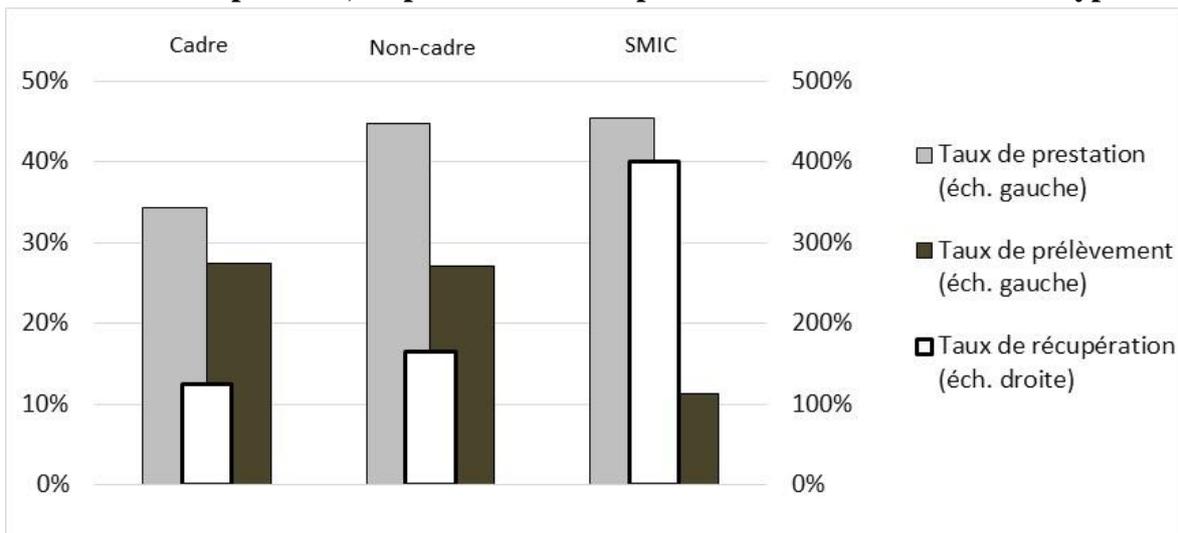


Source : calculs SG-COR.

Ces écarts de rendement peuvent provenir de niveaux de pensions différents et/ou d'efforts contributifs différents. Pour isoler ces deux sources d'écarts, on considère un autre indicateur, le taux de récupération, ainsi que sa décomposition entre taux de prélèvement et taux de prestation (voir le graphique 2). Il apparaît alors qu'une très large part des écarts de rendement s'explique par le niveau de contribution selon le cas type : le taux de prélèvement est en effet de 11 % pour le salarié au SMIC contre 27 % environ pour les deux autres cas, compte tenu des allègements généraux.

Graphique 2.

Taux de récupération, de prestations et de prélèvements nets des trois cas types



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

Ces calculs sont réalisés sur la base d'une revalorisation du minimum contributif (MICO) selon les prix, conformément à la législation actuelle. Dans cette configuration, le MICO est sans effet sur le salarié au SMIC car sa pension est meilleure que le MICO pour la génération 2000. Une variante de revalorisation du MICO selon les salaires, dans laquelle la pension du salarié au SMIC est en revanche effectivement améliorée par ce dispositif, est présentée en annexe 1.

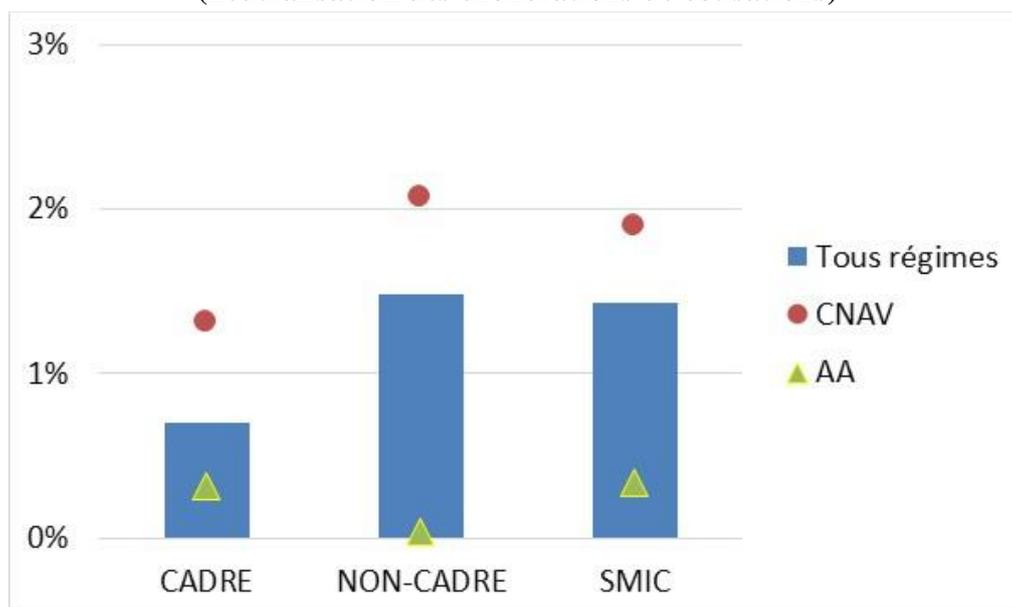
3. Quel effet des exonérations de cotisations ?

Fort du constat précédent, il est possible de neutraliser les exonérations de cotisations pour isoler cet effet spécifique : dans ce cas, le TRI est inchangé pour le cadre et très marginalement réduit pour le non-cadre ; il est en revanche fortement dégradé pour le cas type au SMIC puisque les cotisations patronales sont désormais prises en compte.

Le TRI tous régimes de ce cas type s'établit même très légèrement en-deçà de celui du non-cadre (voir le graphique 3). Pour le seul régime général, le TRI du cas type au SMIC est alors voisin de celui du non-cadre. S'agissant du régime complémentaire, son TRI est quant à lui proche de celui du cadre et le TRI du non-cadre se singularise toujours des deux autres par un niveau plus faible.

Cette première étape de neutralisation des exonérations de cotisations sociales conduit à fortement réduire les disparités de rendement entre les cas types, illustrant l'impact très redistributif de la politique d'allègements généraux sur les bas salaires.

Graphique 3. Taux de rendement interne net des trois cas types, par régime (neutralisation des exonérations de cotisations)

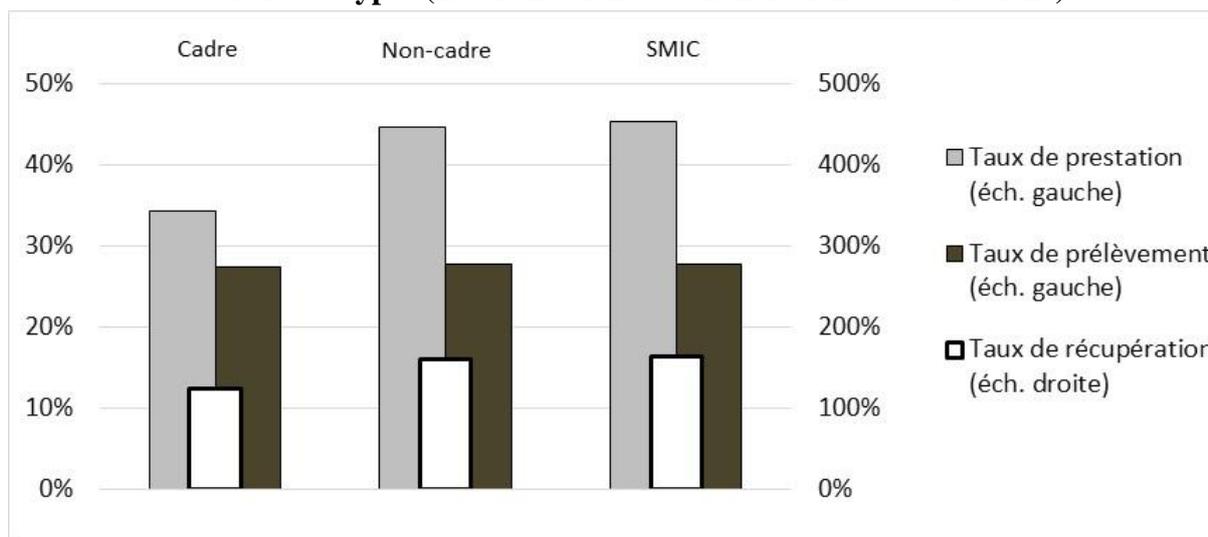


Source : calculs SG-COR.

Une fois les exonérations neutralisées, les différences de rendement s’expliquent par les taux de prestation de chacun des cas types : environ 45 % pour les cas types de non-cadre et de salarié au SMIC, contre 34 % pour le cadre (voir le graphique 4).

Les taux de prélèvement sont en effet quasiment équivalents dans les trois situations puisque les taux de cotisation sont *in fine* très voisins dans la tranche 1 (0-1 PSS) et la tranche 2 (1-8 PSS) – la différence provenant de la répartition entre CNAV et AGIRC-ARRCO.

Graphique 4. Taux de récupération, de prestations et de prélèvements nets des trois cas types (neutralisation des exonérations de cotisations)



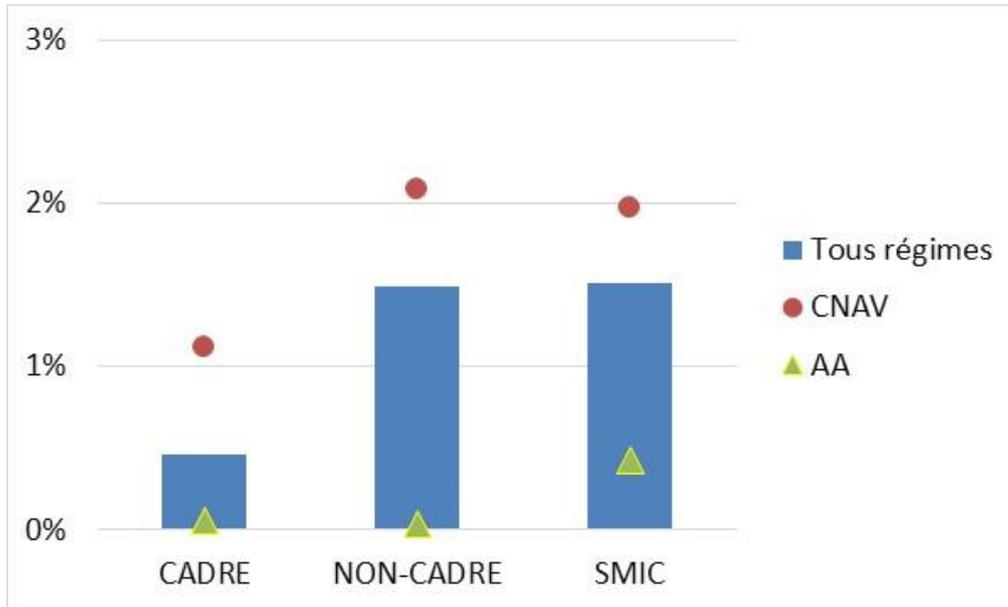
Source : calculs SG-COR.

4. Quel effet des écarts d’espérance de vie ?

Au-delà de l’impact de l’exonération de cotisations, les différences d’espérance de vie entre les trois cas types ont également un effet sur le rendement offert par le système de retraite. Afin de quantifier l’effet de ces différences de mortalité, les TRI sont recalculés en retenant une espérance de vie moyenne – celle du non-cadre – pour les trois cas types. Cette neutralisation s’ajoute à celle du dispositif d’allègements généraux (hypothèse de la partie 3).

Il apparaît que la sous-mortalité (ou plus longue espérance de vie) du cadre améliore de 0,2 point son TRI et, *a contrario*, la surmortalité du salarié au SMIC dégrade son TRI de 0,1 point. Toutefois, quelle que soit l’hypothèse de mortalité (commune ou différentielle), le TRI du cadre est nettement inférieur à celle des autres cas : sa plus longue espérance de vie a donc un effet limité sur le rendement du système de retraite comparativement aux autres effets.

Graphique 5. Taux de rendement interne net des trois cas types, par régime (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne)



Source : calculs SG-COR.

Il convient toutefois d'insister sur le fait que ces calculs sont réalisés avec des espérances de vie moyennes pour les cadres et ouvriers. Au sein de chacune de ces populations, d'importantes disparités individuelles existent – la dispersion entre individus est plus importante que l'écart moyen entre groupes sociaux – et induisent des redistributions individuelles entre ouvriers d'un côté et entre cadres de l'autre selon la durée de vie. C'est l'objet-même d'un système de retraite que de mutualiser le risque de longévité ou de survie.

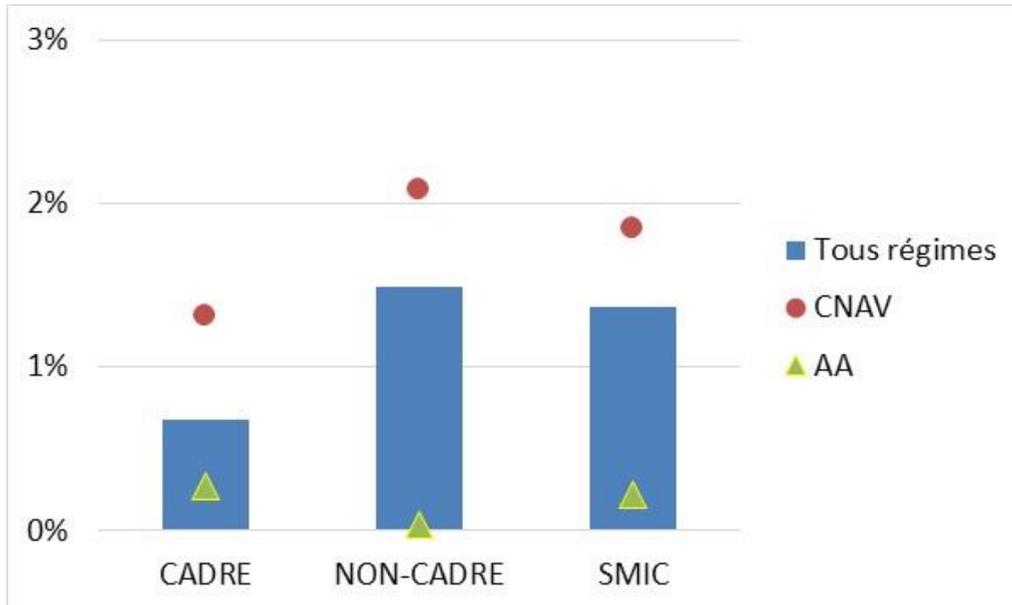
5. Quel effet des écarts d'âge de début d'activité ?

Cette partie se focalise sur l'impact de l'âge d'entrée dans la vie active : les différences de début d'activité sont neutralisées en retenant une entrée dans la vie active à l'âge de 21 ans – celle du non-cadre – et donc une liquidation des droits à 64 ans pour les trois cas types. En postulant par ailleurs une espérance de vie commune (hypothèse déjà retenue dans la partie précédente) et en neutralisant les exonérations de cotisations (hypothèse de la partie 3), les trois cas types perçoivent leur pension durant la même durée d'environ 27 ans.

Cette étape conduit à minorer le TRI du cas type au SMIC d'un peu plus de 0,1 point et à améliorer celui du cadre de 0,2 point. L'impact est donc quasiment symétrique à celui mesuré sur les écarts d'espérance de vie au paragraphe précédent.

- Pour le cadre, anticiper la carrière de 2 ans compense le fait que l'espérance de vie ait été diminuée de 2,2 ans avec l'annulation des écarts de mortalité.
- Pour le salarié au SMIC, retarder la carrière de 2 ans fait un peu plus que compenser le fait que l'espérance de vie ait été augmentée de 1 an avec l'annulation des écarts de mortalité.

Graphique 6. Taux de rendement interne net des trois cas types, par régime (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans)



Source : calculs SG-COR.

En neutralisant ainsi des écarts de durée de retraite – en considérant les mêmes âges de début d'activité, de départ à la retraite et de décès – et en annulant les exonérations de cotisations, le système de retraite présente une importante redistribution, le TRI du cadre étant très sensiblement inférieur à celui des deux autres cas types.

6. Quel effet des différences de taux de CSG sur les pensions ?

Les cas types se distinguent également par des niveaux de prélèvement (taux de CSG) différents sur leurs pensions. Pour isoler cet effet, on calcule le TRI en considérant des pensions brutes et non plus des pensions nettes – tout en conservant l'intégralité des neutralisations déjà effectuées.

Les TRI sont alors améliorés dans des proportions très voisines – légèrement moins, cependant, pour le cas type au SMIC (soumis au taux réduit de CSG dans l'hypothèse d'une revalorisation des seuils de CSG selon l'inflation). La CSG est les autres prélèvements ne modifient pas les écarts de rendement entre cadre et non-cadre (ils supportent les mêmes taux) mais est favorable au salarié au SMIC. La fiscalité différentielle aboutit à un écart compris entre 0,1 et 0,2 point de rendement en sa faveur. L'impact redistributif des disparités de taux de CSG sur pensions est donc assez limité (voir le tableau 2)⁵.

⁵ La modification serait un peu plus importante si les seuils de CSG étaient supposés évoluer selon les salaires car il y aurait davantage de variabilité entre les trois cas nés en 2000. Dans ce cas, la pension du cas type de non-cadre serait soumise à une CSG réduite de 3,8 % (et non plus à taux plein comme le cadre) et celle du salarié au SMIC serait exonérée de CSG sur sa pension (et non plus soumise au taux réduit de 3,8 %).

Tableau 2. Taux de rendement interne des trois cas types avec ou sans prélèvements sur les pensions (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans)

Type de pension	Cadre	Non-cadre	SMIC
Pension tous régimes			
Nette	0,7%	1,5%	1,4%
Brute	1,0%	1,8%	1,5%
Pension CNAV			
Nette	1,3%	2,1%	1,8%
Brute	1,6%	2,4%	2,0%
Pension AGIRC-ARRCO			
Nette	0,3%	0,1%	0,2%
Brute	0,6%	0,4%	0,4%

Source : calculs SG-COR.

Au régime complémentaire, cette étape conduit à rapprocher les rendements entre non-cadre et salarié au SMIC. C'est ainsi la fiscalité différentielle sur les pensions qui explique le surcroît de rendement du salarié au SMIC. Elle n'explique cependant pas le TRI supérieur pour le cadre, puisqu'on le constate toujours sur des pensions brutes. Pour expliquer ce surcroît de rendement, il est nécessaire d'analyser plus en détail certaines règles de ce régime.

Dans la suite de ce document, l'analyse est réalisée sur des TRI bruts, c'est-à-dire calculés à partir de pensions brutes.

7. Les autres effets expliquant les écarts de TRI : l'impact des règles de calcul de la retraite

À l'issue de toutes ces étapes de neutralisation des différences de caractéristiques et de fiscalité entre cas types, il subsiste encore des écarts de TRI.

Pour les expliquer, il convient désormais d'analyser plus finement les effets des règles en matière de retraite, régime par régime.

Les écarts qui subsistent, à la CNAV d'un côté et à l'AGIRC-ARRCO de l'autre, s'expliquent essentiellement par trois mécanismes :

- Un mécanisme à l'AGIRC-ARRCO : le versement de cotisations non génératrices de droit (taux d'appel, mais aussi et surtout contributions d'équilibre technique et général (CET et CEG)) ;
- Deux mécanismes au régime général : le versement d'une cotisation dé plafonnée et le calcul de la pension sur les 25 meilleurs salaires de carrière revalorisés selon les prix.

7.1. À l'AGIRC-ARRCO : les contributions CET et CEG

Dans le régime complémentaire, il convient de distinguer les cotisations génératrices de droits (sur lesquelles sont calculés les points acquis) et celles effectivement versées.

Ces dernières comprennent en plus :

- une part soumise à taux d'appel (127 % à compter de 2019), quel que soit le revenu ;
- une contribution d'équilibre technique (CET) s'appliquant aux salariés dont le revenu excède le PSS, au taux de 0,35 % sur les tranches 1 et 2 ;
- une contribution d'équilibre générale (CEG), soumise au taux de 2,15 % sur la tranche 1 et 2,70 % sur la tranche 2⁶.

Par rapport à des taux de cotisation – hors taux d'appel – de 6,2 % sur la tranche 1 et 17 % sur la tranche 2, la CEG représente ainsi une part nettement plus importante pour la tranche 1 ($2,15/6,2 = 35 \%$) que pour la tranche 2 ($2,7/17 = 16 \%$).

Dit autrement, 1 euro de cotisations versées donne moins de droits en tranche 1 qu'en tranche 2. À titre illustratif, le tableau 3 présente le montant de droits acquis en 2020 dans le régime complémentaire pour 1 € de cotisations versées, par tranche, selon que le revenu s'établit à ½ PSS, 1 PSS, 2 PSS ou 3 PSS.

Tableau 3. Droits acquis dans le régime complémentaire en 2020 en € pour 1 € de cotisations versées, selon le salaire et par tranche

Salaire théorique	Tranche 1	Tranche 2	Ensemble
½ PSS	0,62		0,62
1 PSS	0,60		0,60
2 PSS	0,60	0,69	0,66
3 PSS	0,60	0,69	0,68

Source : calculs SG-COR.

Champ : calculs sur le régime complémentaire AGIRC-ARRCO uniquement.

En annulant les CET et CEG – en plus des différentes autres neutralisations déjà opérées – les écarts de TRI bruts sont quasiment nuls entre les cas types (voir le tableau 4) sur le champ du régime complémentaire. Ces cotisations non génératrices de droits expliquent l'anti-redistribution constatée, c'est-à-dire le surcroît de rendement pour le cadre à l'AGIRC-ARRCO *toutes choses égales par ailleurs*.

⁶ Avant 2019, cette cotisation était destinée à l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement).

Tableau 4. Taux de rendement interne brut à l'AGIRC-ARRCO des trois cas types avec ou sans CET et CEG (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans)

CET et CEG	Cadre	Non-cadre	SMIC
Avec	0,6%	0,4%	0,4%
Sans	1,2%	1,1%	1,1%

Source : calculs SG-COR.

Champ : calculs sur le régime complémentaire AGIRC-ARRCO uniquement.

7.2. À la CNAV, la cotisation déplafonnée

De même qu'à l'AGIRC-ARRCO où certaines cotisations sont versées sans droit associé, la cotisation déplafonnée au régime général – fixée au taux de 2,3 % et assise sur la part de salaire excédant le plafond de la sécurité sociale – ne génère aucun droit à pension.

Une part importante du revenu du cadre excède le plafond de sécurité sociale (PSS). Cette particularité explique, comme vu précédemment, la faible part de la pension de base dans sa pension totale, mais aussi un versement plus important de cotisation déplafonnée, sans droit associé, ce qui conduit à minorer le rendement.

Tableau 5. Taux de rendement interne brut au seul régime général des trois cas types avec ou sans cotisation déplafonnée à la CNAV (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans)

Cotisation déplafonnée	Cadre	Non-cadre	SMIC
Avec	1,6 %	2,4 %	2,0 %
Sans	2,0 %	2,4 %	2,0 %

Source : calculs SG-COR.

Champ : calculs sur le régime général uniquement.

En annulant cette cotisation déplafonnée⁷, le TRI brut du cadre – calculé sur le seul champ du régime général (voir le tableau 5) – est amélioré de 0,4 point et les écarts sont encore davantage réduits.

⁷ Elle est annulée au-delà du PSS mais les calculs sont réalisés en l'appliquant en deça.

7.3. À la CNAV, le calcul à partir des 25 meilleures années de salaires

Au régime général, le salaire annuel moyen (SAM) de carrière est calculé à partir des 25 meilleurs salaires annuels passés revalorisés selon les prix.

Ce mode de calcul favorise les individus dont la carrière est dynamique et qui sont généralement les personnes les plus aisées : elle est donc anti-redistributive.

Ainsi, en calculant la pension sur l'intégralité de la carrière (voir tableau 6), le TRI diminue plus fortement pour le non-cadre (-0,6 point) que pour le salarié au SMIC (-0,3 point) : le calcul sur les 25 meilleures années est, à cet égard, effectivement anti-redistributif. Cet effet est également confirmé dans le **document n° 8** qui montre que cette disposition favorise relativement plus les hommes que les femmes.

En revanche, bien qu'il soit plus aisé et qu'il ait une carrière plus dynamique, le cadre voit son TRI baisser lui aussi de -0,3 point. On constate donc, *a contrario*, que le mode de calcul apparaît cette fois-ci plutôt redistributif. Pour comprendre cette situation *a priori* paradoxale, il convient de noter que ce n'est pas la dynamique du salaire total mais celle du salaire donnant droit à pension au régime général – écrêté au PSS – qui est déterminante. Le cas type de cadre voyant sa rémunération rapidement excéder le PSS, sa dynamique est *in fine* celle du PSS et donc du SMPT – soit moins dynamique que celle du non-cadre qui évolue plus vite que le SMPT en début de carrière (voir graphique 7).

L'indexation des droits sur les salaires conduit quant à elle, comme attendu, à améliorer fortement les pensions et donc les rendements, mais dans des proportions voisines pour chaque cas type (+ 0,9 point quand on retient 25 années et + 1,2 point quand on retient l'intégralité de la carrière).

Tableau 6. Taux de rendement interne brut au seul régime général des trois cas types selon le nombre d'années pour le calcul du salaire annuel moyen et l'indexation des droits (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans, sans cotisation déplafonnée)

Nombre d'années	Revalorisation des droits acquis	Cadre	Non-cadre	SMIC
25	Prix	2,0 %	2,4 %	2,0 %
25	Salaires	2,9 %	3,3 %	2,9 %
43	Prix	1,7 %	1,8 %	1,7 %
43	Salaires	2,9 %	3,0 %	2,9 %

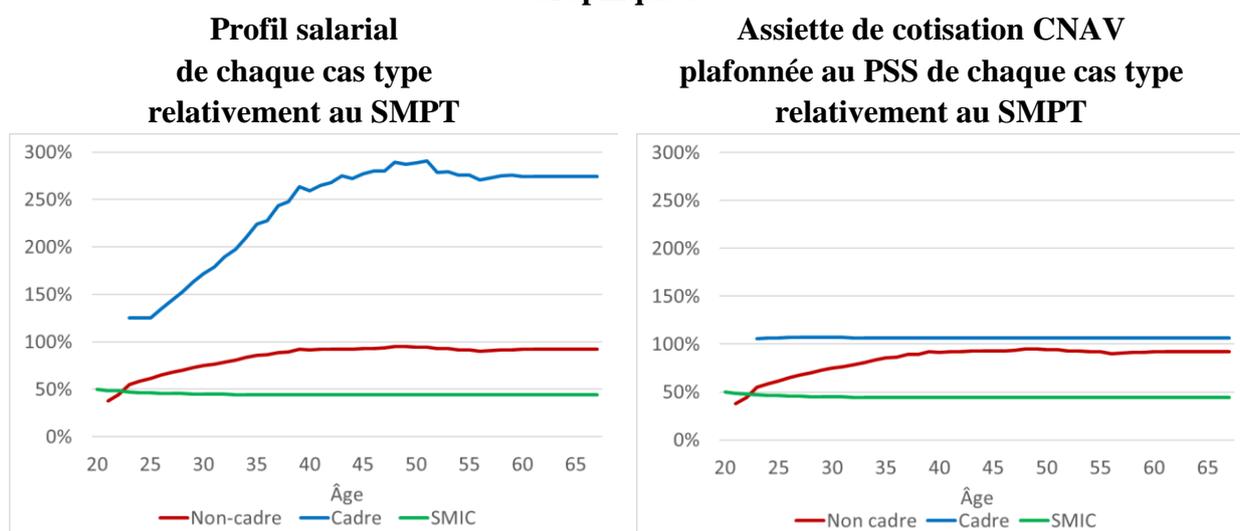
Source : calculs SG-COR.

Champ : calculs sur le régime général uniquement.

Il convient de préciser que ces calculs ont été réalisés sous l'hypothèse standard d'un taux de liquidation maintenu à 50 % dans tous les cas. Si l'on passait d'un calcul basé sur les 25 meilleures années à un calcul sur l'intégralité des salaires, la baisse de pension (d'une ampleur

variable d'un individu à l'autre) devrait s'accompagner d'une hausse du taux de liquidation pour que le changement de mode de calcul se réalise à enveloppe constante et qu'il y ait donc à la fois des gagnants et des perdants. Dans la même logique, la revalorisation des droits passés sur les salaires, et non plus selon l'inflation, conduirait à augmenter le niveau des pensions et devrait, quant à elle, s'accompagner pour cet effet *a contrario* d'une baisse du taux de liquidation pour que le nouveau mode de calcul se réalise à enveloppe constante.

Graphique 7.



Sources : rapport annuel du COR de juin 2021.

Note : profil de la génération 2000 pour le cas type au SMIC.

8. Synthèse des écarts de rendement et des mécanismes

In fine, l'ensemble des différences mentionnées sont neutralisées (voir le tableau 7) :

- celles relatives aux caractéristiques des cas types : âge de début d'activité, âge de départ à la retraite et espérance de vie ;
- celles relatives aux dispositions fiscales et sociales : allègements généraux et CSG différentielle sur les pensions (en retenant pour ce faire des pensions brutes) ;
- celles relatives aux règles de retraite : en supprimant les cotisations déplafonnées à la CNAV et en considérant l'intégralité de la carrière, en supprimant les CET et CEG à l'AGIRC-ARRCO⁸.

⁸ Le taux d'appel de l'AGIRC-ARRCO est conservé car il est proportionnel et identique quel que soit le niveau de revenu.

Tableau 7. Taux de rendement interne brut des trois cas types par régime (neutralisation des exonérations de cotisations, espérance de vie moyenne, âge d'entrée dans la vie active de 21 ans et départ à 64 ans, pas de CET-CEG, pas de cotisation déplafonnée, calcul sur l'intégralité de la carrière à la CNAV et revalorisation des salaires portés au compte sur les prix)

Régime	Cadre	Non-cadre	SMIC
CNAV	1,7 %	1,8 %	1,7 %
AGIRC-ARRCO	1,2 %	1,1 %	1,1 %
Tous régimes	1,4 %	1,6 %	1,5 %

Source : calculs SG-COR.

Le rendement par régime est alors quasiment identique pour tous les cas types : environ 1,7 % au régime général et 1,1 % au régime complémentaire.

Toutefois, même en neutralisant des effets redistributifs au sein de chaque régime, le TRI tous régimes demeure plus faible pour le cas type de cadre en raison du poids plus important de la pension complémentaire dans sa pension totale

Le tableau 8 récapitule les différents mécanismes, par régime, induisant des écarts de rendement entre niveaux de revenus, en précisant si leurs effets sont redistributifs ou anti-redistributifs.

La plupart des mécanismes sont *in fine* redistributifs et expliquent donc le résultat obtenu spontanément sans aucune neutralisation, c'est-à-dire un **TRI décroissant avec le niveau de rémunération**. Seules les différentiels d'espérance de vie et les CET-CEG à l'AGIRC-ARRCO sont anti-redistributifs et favorisent le cadre du point de vue du rendement. Le calcul sur les 25 meilleures années au régime général a un effet quant à lui ambivalent.

Tableau 8.
Synthèse des effets redistributifs et anti-redistributifs

Mécanisme	À la CNAV	À l'AGIRC-ARRCO	Tous régimes
Caractéristiques des individus			
Espérance de vie	-	-	-
Âge de début d'activité (et donc âge de départ à durée de carrière fixe)	+	+	+
Niveau de revenu au-dessus du PSS (poids de la pension complémentaire)			+ +
Règlementation fiscale et sociale			
Allègements de cotisations	+ +	+ +	+ +
CSG différentielle sur les pensions	+	+	+
Règlementation retraite			
Calcul de la pension sur les 25 meilleures années à la CNAV	+ (cadre → non cadre) - (SMIC → non cadre)		+ (cadre → non cadre) - (SMIC → non cadre)
Cotisation déplafonnée à la CNAV	+		+
CET et CEG à l'AGIRC-ARRCO		-	-

Lecture : un + signifie que le mécanisme est redistributif : il tend à diminuer le rendement lorsque le salaire croît ;
un - signifie que le mécanisme est anti-redistributif : il tend à augmenter le rendement lorsque le salaire croît.

ANNEXE 1. Variante de revalorisation du minimum contributif selon le SMPT

Si l'on fait l'hypothèse d'une revalorisation du minimum contributif selon le SMPT et non plus selon les prix, le cas type au SMIC né en 2000 perçoit une pension plus élevée au régime général puisqu'elle peut être portée au minimum de pension. En revanche, cette hypothèse est sans effet pour les cas types de cadre et non-cadre.

Cette hypothèse conduit à un surcroît de rendement pour le cas type au SMIC, toutefois modéré par le fait qu'elle amène le cas type à être soumis à une CSG intermédiaire de 6,6 % et non plus une CSG réduite de 3,8 %.

Le TRI net global du cas type au SMIC augmente alors de 0,25 point (+0,35 point à la CNAV et -0,1 point à l'AGIRC-ARRCO, voir le tableau A1).

Tableau A1.
TRI nets par régime selon le mode d'indexation du minimum contributif
Cas type au SMIC

Régime	MICO prix	MICO salaires
CNAV	4,4 %	4,8 %
AGIRC-ARRCO	3,0 %	2,9 %
Tous régimes	4,0 %	4,2 %

Source : calculs SG-COR.

Champ : Cas type au SMIC sans enfant, début de carrière à 19 ans, départ à la retraite à 62 ans, avec exonérations de cotisations, espérance de vie d'un ouvrier de sexe neutre.

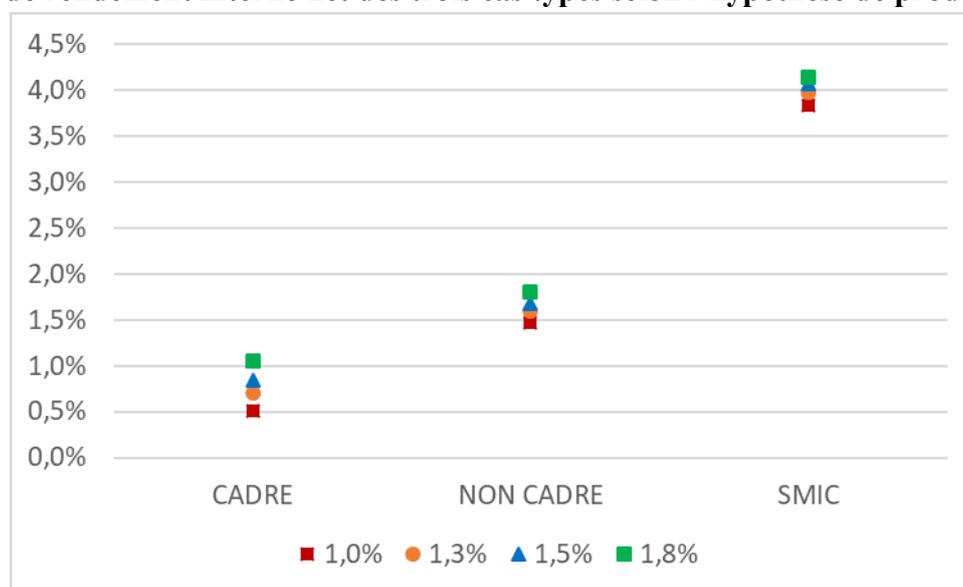
ANNEXE 2. Sensibilité des TRI à l'hypothèse de productivité

Les calculs de cette étude ont été réalisés sous l'hypothèse d'une progression annuelle de long terme de 1,3 % par an réel de la productivité horaire du travail, et donc du salaire moyen compte tenu des hypothèses de projection.

Trois autres hypothèses sont également retenues par le Conseil lors de ses projections (1 %, 1,5 % et 1,8 %). Les graphiques A1, A2 et A3 présentent la sensibilité du TRI selon cette hypothèse, en distinguant régime général et régime complémentaire.

Graphique A1.

Taux de rendement interne net des trois cas types selon l'hypothèse de productivité



Source : calculs SG-COR.

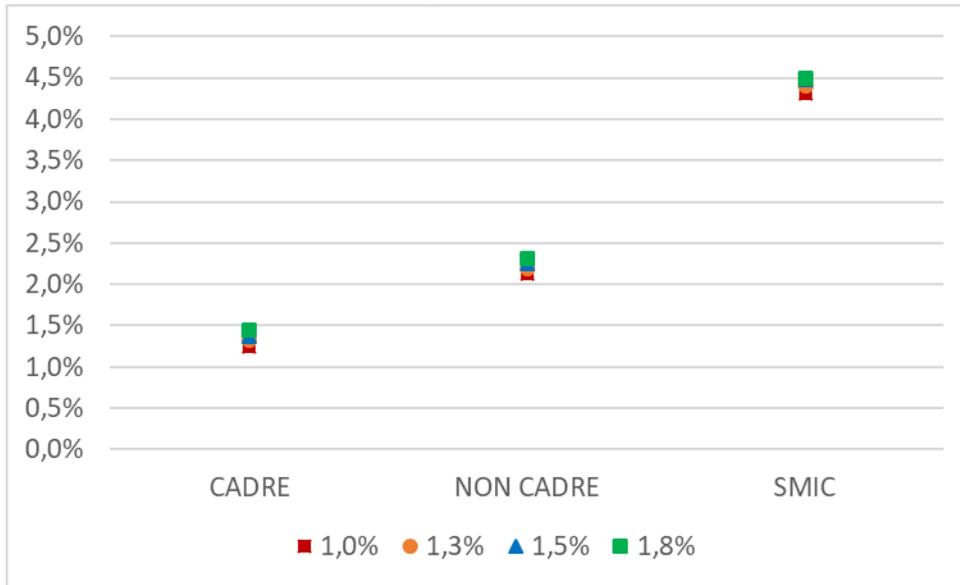
Cette hypothèse ne modifie pas les redistributions observées entre cadre, non-cadre et salarié au SMIC, mais le niveau du TRI de chacun de ces cas types.

S'agissant de la CNAV (graphique A2), le TRI n'est que partiellement élastique à l'hypothèse de croissance, compte tenu de l'indexation des pensions et salaires portés au compte sur les prix. Le corollaire de cette situation est la sensibilité financière du régime général à cette hypothèse de productivité.

Dans le cas de l'AGIRC-ARRCO, en revanche (graphique A3), le TRI est totalement élastique à l'hypothèse de croissance. Ce constat renvoie au fait que les valeurs d'achat et de service évoluent toutes les deux en lien avec l'évolution du salaire moyen par tête (avec un correctif). Le corollaire de cette situation est l'absence de sensibilité financière du régime complémentaire à l'hypothèse de productivité. Les ratios dépenses/PIB, recettes/PIB et solde/PIB sont, dans ce cas, totalement décorrélés de l'hypothèse de croissance.

Graphique A2.

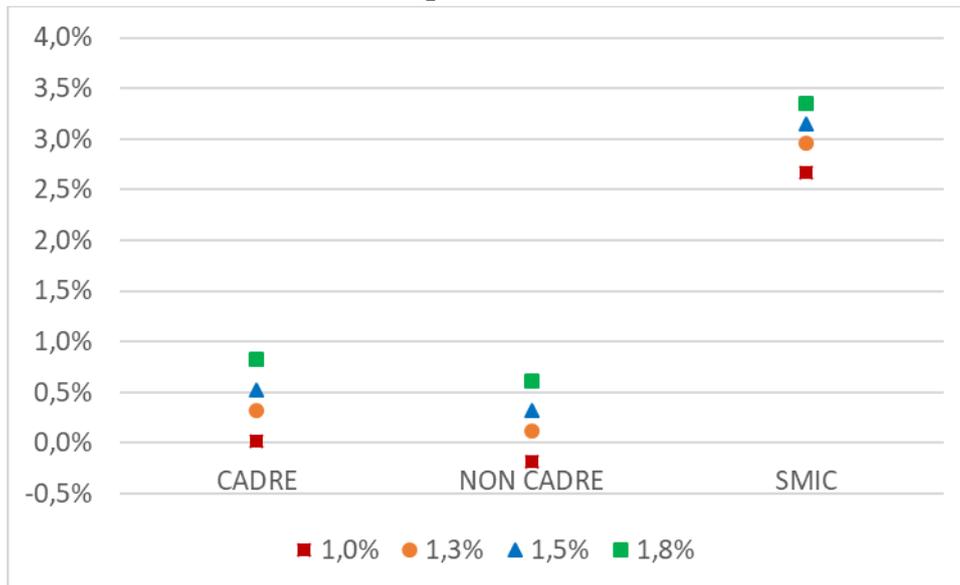
Taux de rendement interne net au régime général des trois cas types selon l'hypothèse de productivité



Source : calculs SG-COR.

Graphique A3.

Taux de rendement interne net à l'AGIRC-ARRCO des trois cas types selon l'hypothèse de productivité



Source : calculs SG-COR.