

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ? La loi fixe un objectif d'équité au système de retraite. Il convient donc d'analyser les transferts de richesse entre individus qu'organise le système de retraite. Ces transferts de richesse sur cycle de vie peuvent être appréhendés par un indicateur synthétique : le taux de rendement interne. Ce dossier se propose de l'évaluer sur plusieurs carrières types afin d'illustrer ces transferts selon le niveau de rémunération, le genre, la situation conjugale et familiale, la complétude de la carrière et l'âge de départ à la retraite.

I. Mesurer la redistribution du système de retraite au sein d'une génération implique de prendre en compte à la fois l'ensemble des cotisations versées et des prestations reçues sur le cycle de vie

- **Quels indicateurs pour mesurer la redistribution d'un système de retraite ?** Les assurés reçoivent des pensions en contrepartie du versement de cotisations durant leur vie active. Pour mesurer la redistribution du système de retraite sur cycle de vie, l'indicateur retenu dans ce dossier est le taux de rendement interne (TRI), qui est le taux d'intérêt égalisant les cotisations versées et les pensions reçues. Un écart de TRI entre deux individus types signifie que le système de retraite opère sur le cycle de vie un transfert de richesse entre ces deux individus ; le système est redistributif s'il offre un meilleur rendement – et donc un TRI plus élevé – aux individus plus modestes (*document n° 2*).
- **La réduction des inégalités suffit-elle pour conclure qu'un système est redistributif ?** Non. Réduction des inégalités (soit un taux de remplacement plus élevé pour les individus plus modestes) et redistribution sont liées, mais un système de retraite peut réduire les inégalités sans pour autant être redistributif sur cycle de vie si la durée de retraite des personnes modestes est plus courte ou si leur effort contributif est plus important (*document n° 2*).
- **Quelle méthode est retenue dans ce dossier ?** (*documents n°3 et 4*) L'analyse est réalisée sur la base de cas types de la génération 2000, afin de mesurer l'impact de chaque dispositif (règles de calcul, fiscalité) ou des caractéristiques individuelles (genre, espérance de vie, etc.).

II. Le système de retraite est globalement redistributif : il offre un meilleur rendement aux assurés à bas revenus

- **Quels cas types sont comparés et quels sont leurs écarts de TRI ?** (*documents n° 3 et 5*) Trois cas types sont étudiés : un cadre travaillant de 23 à 66 ans (décédant à 93,3 ans), un non-cadre en emploi de 21 à 64 ans (décédant à 91,1 ans) et un salarié au SMIC de 19 à 62 ans (décédant à 90,0 ans). Leurs TRI respectifs sont de 0,7 %, 1,6 % et 4,0 % : le système est donc très redistributif pour les carrières complètes, il offre pour ce type de carrière un meilleur rendement lorsque le niveau de salaire est plus faible.
- **Pourquoi le salarié au SMIC a-t-il un meilleur rendement ?** (*document n°5*) Les exonérations de cotisations sur les bas salaires expliquent une très grande partie de la redistribution en faveur du salarié au SMIC. Dans l'hypothèse de carrières complètes, les écarts d'espérance de vie ont un effet assez faible – en partie compensé par les écarts d'âge d'entrée sur le marché du travail et donc de départ à la retraite. La CSG différentielle sur les pensions a un impact redistributif, mais limité.
- **Pourquoi le cadre a-t-il un rendement plus faible que le non-cadre ?** Le rendement des cotisations est nettement plus faible à l'AGIRC-ARRCO qu'au régime général ; principalement parce

qu'AGIRC-ARRCO est en excédent en projection et le régime général en déficit (*document n°5*). Par conséquent, le système offre un moindre rendement aux individus dont la part de pension perçue dans le régime complémentaire est importante – c'est-à-dire les cadres à hauts revenus.

III. Les dispositifs de solidarité permettent d'améliorer le rendement pour les personnes ayant été au chômage

- **Quelle comparaison entre carrière complète et carrière interrompue par du chômage ?** Le rendement est plus élevé de 0,3 point pour un non-cadre ayant connu 5 années de chômage réparties durant sa vie active, par rapport au même non-cadre ayant une carrière complète de 43 années. Une redistribution s'opère donc au profit des chômeurs indemnisés (*document n° 7*).
- **Pourquoi ce meilleur rendement ?** Ce meilleur rendement provient des dispositifs de solidarité (points gratuits et périodes assimilées) compensant les interruptions d'activité pour chômage.

IV. Les carrières incomplètes sont pénalisées

- **Quel constat pour les carrières incomplètes ?** Les personnes à carrière incomplète dont les interruptions de carrière ne sont pas prises en charge par des dispositifs de solidarité ont un TRI inférieur à leurs homologues à carrière complète et en ce sens, le système de retraite est antiredistributif (*document n° 7*).

V. Le système de retraite offre un rendement meilleur pour les femmes que pour les hommes

- **Quels écarts de TRI entre femme et homme ?** Deux cas types de non-cadre sont comparés afin de prendre en compte les écarts de salaire, de dynamique de carrière et d'espérance de vie entre femme et homme (*document n° 8*). Sans enfant, le rendement est plus élevé pour la femme, de 0,16 point.
- **Quels mécanismes sous-tendent cette redistribution ?** D'un côté, les allègements de cotisations, les écarts d'espérance de vie et l'indexation des salaires portés au compte sur les prix favorisent les femmes. Ces effets sont en partie compensés par le calcul de la pension de base sur les 25 meilleures années qui les pénalise (*document n°8*).
- **Quel impact des droits familiaux ?** Les majorations de durée d'assurance et l'AVPF améliorent sensiblement le rendement pour les femmes. (*document n°8*).
- **Quid des droits conjugaux ?** La réversion induit une redistribution des individus non mariés vers les couples mariés. Le TRI de ces derniers est plus élevé de 0,1 point, du fait d'un meilleur rendement de la femme mariée (+0,2 point) (*document n°9*).

VI. Le système de retraite incite fortement à atteindre le taux plein, mais présente moins d'incitation financière à reporter le départ à la retraite au-delà

- **Les incitations à prolonger le départ à la retraite sont-elles les mêmes avant et après le taux plein ?** (*document n°10*) Au régime général, le gain de pension en prolongeant l'activité est plus faible après le taux plein car le coefficient de proratisation est plafonné à 1. À l'AGIRC-ARRCO, il est également plus faible après le taux plein, cette fois-ci en l'absence de surcote viagère. En conséquence, le TRI est maximal à l'atteinte du taux plein puis décroît – les individus repoussant leur départ au-delà ayant un moindre retour sur contributions.
- **Quel impact du dispositif carrière longue ?** (*document n°11*) Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue permet aux assurés ayant commencé tôt leur carrière de partir à 60 ans et de maximiser leur rendement par rapport à un départ à 62 ans, notamment parce que la surcote ne peut être perçue qu'au-delà de 62 ans dans le régime de base.