

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 21 avril 2022 à 10h00

« Indicateurs du système de retraite et préparation du rapport annuel »

<b>Document n° 6</b>
----------------------

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

**Taux de rendement interne selon l'âge de départ à la retraite  
pour les cas types de salariés du secteur privé suivis par le COR**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **Taux de rendement interne selon l'âge de départ à la retraite pour les cas types de salariés du secteur privé suivis par le COR**

Dans le cadre de la préparation du rapport annuel de juin 2022, ce document propose de compléter l'analyse des taux de remplacement à la liquidation, réalisée dans la partie 3 du rapport, par un indicateur prenant en compte le cycle de vie des assurés, leur âge de liquidation et leur niveau de rémunération, le taux de rendement interne (TRI).

Le TRI correspond au taux d'actualisation qui équilibre, pour l'individu considéré, la somme actualisée des cotisations versées et des pensions reçues sur l'ensemble du cycle de vie. Il revient à calculer le taux d'intérêt auquel auraient été placées les cotisations d'un cas type. Ce calcul apporte des éclairages utiles sur le fonctionnement de notre système de retraite, même s'il correspond à une « fiction » dans le cadre de la répartition.

Il s'agit par cet ajout de remédier à certaines limites de l'indicateur de taux de remplacement. Pour tous les cas types, à l'exception du cas type 3 qui est au chômage au moment de la liquidation de sa retraite, le taux de remplacement augmente régulièrement si la personne concernée reporte son âge de départ à la retraite ; cet indicateur suggère ainsi que notre système de retraite est largement favorable aux retards tardifs. Or, l'indicateur TRI, parce qu'il prend en compte les contributions et les prestations retraite sur l'ensemble du cycle de vie, révèle au contraire que, sur un strict plan financier, les assurés n'ont pas intérêt à décaler leur départ à la retraite à partir de l'âge où ils peuvent bénéficier du taux plein.

Par ailleurs, le taux de remplacement diminue en fonction du niveau de rémunération perçu pendant la vie active, ce qui suggère que notre système de retraite est favorable aux personnes aux revenus modestes. Il n'est pas possible pour autant d'en déduire que notre système de retraites est redistributif dès lors que le taux de remplacement ne prend en compte ni le montant des contributions pendant la vie active, ni la durée de perception des retraites. L'examen des TRI permet de confirmer que le système de retraite est effectivement redistributif et d'analyser les dispositifs qui aboutissent à cet effet redistributif.

À l'instar de ce qui est réalisé pour les taux de remplacement, le TRI net serait calculé pour les cas types de salariés du secteur privé selon l'âge de départ à la retraite, pour la génération qui atteint 62 ans cette année, soit la génération 1960. Le calcul ne peut être reproduit pour les cas types de fonctionnaires, car la cotisation employeur dans le régime de la fonction publique de l'État ne reflète que le montant de la contribution qui permet de garantir en dernier ressort l'équilibre du régime une année donnée. Les TRI obtenus pour la fonction publique seraient *de facto* artificiellement faibles et ne pourraient être comparés à ceux obtenus pour le secteur privé.

Le rendement financier pour les quatre cas types de salariés du secteur privé suivis par le COR est maximal à l'âge de départ à la retraite au taux plein, ce qui fait de cette norme sociale également un optimum économique pour les individus. Ceci s'explique en grande partie par la faiblesse des dispositifs d'incitation à la poursuite d'activité notamment à l'AGIRC-ARRCO (absence de surcote viagère).

## **1. Rappel des caractéristiques des cas types de salariés du secteur privé suivis par le COR**

Les cas types de salariés du secteur privé considérés sont au nombre de quatre<sup>1</sup> :

- Le cas type n° 1 du COR correspond à un individu cadre dont la carrière est continue. Il débute sa carrière par quelques années avec un salaire dans le premier tiers de la distribution, puis passe au statut de cadre ; il poursuit une carrière complète de cadre au salaire moyen du dernier décile ;
- Le cas type n° 2 du COR est un individu non-cadre dont la carrière est continue et qui a, tout au long de sa carrière, un salaire égal au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires (à chaque âge) ;
- Le cas type n° 3 du COR représente un individu non-cadre à carrière interrompue par du chômage, dont le profil est similaire au cas n° 2 pour ce qui concerne le début de carrière et plus faible par la suite. En effet, il connaît ensuite deux interruptions consistant en une période de chômage de longue durée en milieu de carrière (vers 45 ans) et une sortie anticipée du marché du travail, pour chômage ou préretraite, après 55 ans.
- Le cas type n° 4 du COR est une femme avec une interruption de carrière pour enfant, dont le profil correspond à celui d'une femme, non-cadre, ayant deux enfants, avec un salaire dans le premier tiers de la distribution des salaires et une seule période d'interruption, vers 30 ans, donnant droit à l'AVPF.

Ce document se focalise sur la comparaison des deux premiers cas types ; les simulations ont été également réalisées pour les deux derniers cas types, mais les résultats figurent en annexe.

---

<sup>1</sup> Voir la description des cas types dans le document n° 7 de cette séance.

## 2. Comparaison du taux de rendement interne du cadre et du non-cadre salariés du secteur privé

Un individu né en 1960 doit disposer de 167 trimestres (41 ans et 9 mois) pour bénéficier d'une retraite à taux plein. L'individu cadre considéré débute sa carrière à 20 ans. Il peut donc bénéficier d'une retraite à taux plein à 61 ans et 9 mois. L'individu non-cadre débute sa carrière à 18 ans et 4 mois. Il bénéficiera d'une retraite à taux plein en poursuivant son activité jusqu'à 60 ans. Il est alors éligible à un départ avant l'âge d'ouverture de droits, 62 ans, au titre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Ce qui distingue également le cadre et le non-cadre dans les cas types considérés est leur espérance de vie au moment de liquider leur retraite. A 62 ans, le cadre et le non-cadre ont en moyenne dans le cas type considéré une espérance de vie de respectivement 27,4 ans et 25,3 ans. Or, le non-cadre peut anticiper son départ à la retraite dès 60 ans ce qui réduit l'écart de durée de retraite entre les deux cas types : à 60 ans, âge de départ à taux plein, le non-cadre a une durée espérée de retraite de 26,9 ans soit, 0,5 an de moins que le cadre qui liquide sa retraite à taux plein à 62 ans.

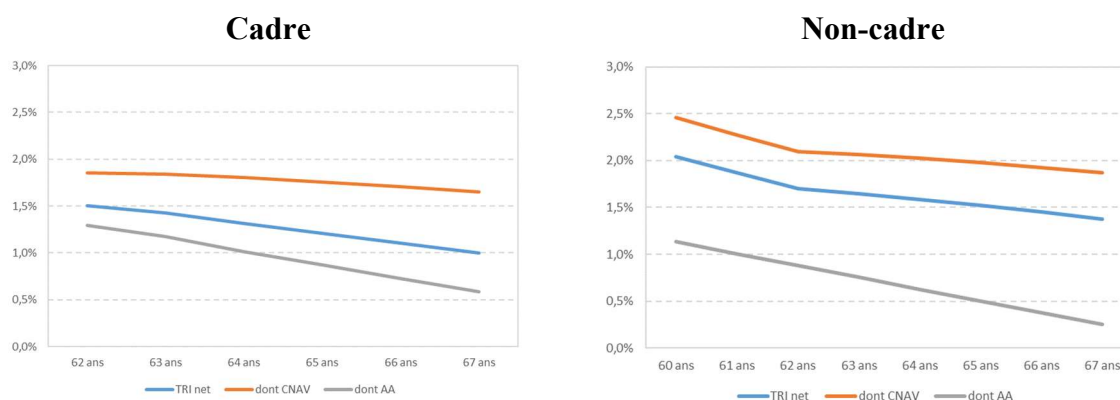
En liquidant sa retraite à 62 ans, au taux plein, le TRI net du cadre s'établit à 1,5 %, puis diminue en cas de report de l'âge de départ à la retraite. Le TRI net à la CNAV est maximal à l'âge du taux plein (1,86 %) puis diminue progressivement en cas de décalage du départ à la retraite. À l'AGIRC-ARRCO, le TRI net est de 1,29 % à l'âge du taux plein. En cas de décalage de départ à la retraite au-delà du taux plein, le rendement diminue de façon plus prononcée à l'AGIRC-ARRCO par rapport à la CNAV en raison de l'absence de dispositif d'incitation au report du type surcote viagère et cela même si à la CNAV, le cadre qui poursuit sa carrière au-delà de la durée requise ne bénéficie pas de trimestres supplémentaires (bornage à 1 du coefficient de proratisation) alors qu'il continue d'acquérir des points à l'AGIRC-ARRCO. Le bonus temporaire ne compense pas la perte de durée de retraite induite par le report de l'âge de départ. Le TRI net à l'AGIRC-ARRCO s'établit à un peu moins de 0,6 % en cas de départ à la retraite à 67 ans.

Le TRI net tous régimes du non-cadre atteint un peu plus de 2 % à 60 ans. En cas de décalage de son départ à la retraite au-delà de cet âge, le rendement diminue. La baisse est moins accentuée à la CNAV après 62 ans car l'individu bénéficie alors d'une surcote pour tout trimestre supplémentaire d'activité limitant ainsi la perte de durée de retraite (ce qui n'est pas le cas entre 60 et 62 ans)<sup>2</sup>. Le TRI net à l'AGIRC-ARRCO diminue quant à lui au-delà de l'âge du taux plein.

---

<sup>2</sup> Dans le cadre du dispositif carrière longue, un départ est possible à taux plein à 60 ans mais la surcote n'intervient qu'à partir de l'âge légal soit 62 ans.

**Figure 1 - TRI net selon l'âge de départ à la retraite**



Source : calculs SG-COR.

Le TRI est plus important pour le régime général que pour le régime complémentaire, et ce quel que soit le cas type<sup>3</sup>. 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), ce régime contribue en partie à la faiblesse de son TRI global.

On peut approcher la redistribution opérée par le régime de retraite dans le cas de carrières complètes en examinant, à l'âge du taux plein, le TRI du cadre et du non-cadre. Le régime de retraite s'avère globalement redistributif puisqu'à l'âge de départ à la retraite à taux plein, le TRI (CNAV + AGIRC-ARRCO) du non cadre est supérieur à celui du cadre. A 60 ans, le TRI du non cadre dépasse les 2 % alors qu'à 62 ans, pour le cadre, le TRI atteint 1,5 %.

Si l'on examine les effets redistributifs par régime (CNAV et AGIRC-ARRCO) :

- la redistribution est manifeste pour le régime général, le TRI est décroissant avec les niveaux de rémunération notamment du fait de l'existence dans ce régime de cotisations dé plafonnées non génératrices de droit.
- la redistribution est inverse pour le régime AGIRC-ARRCO. Le TRI du régime AGIRC-ARRCO du cadre est en effet supérieur à celui du non-cadre. L'existence de cotisations non génératrices de droits qui représentent une part plus importante dans la tranche 1 que dans la tranche 2 explique cet effet de redistribution inverse.

Les différences d'espérance de vie entre les deux cas types ont également un effet sur le rendement offert par le système de retraite. La plus longue durée de perception de la pension par le cadre (ici 0,5 an) a un impact positif sur son TRI par rapport au non-cadre même si cet effet est limité sur le rendement du système de retraite comparativement aux autres effets (25 meilleures années plafonnées, indexation, etc.)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Cf. le [document n° 5](#) de la séance du COR du 14 octobre 2021.

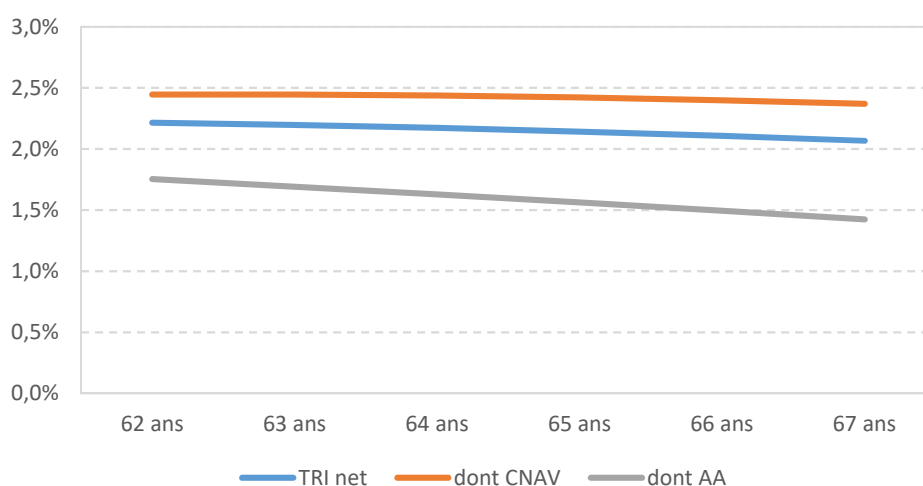
<sup>4</sup> Cf. le [document n° 5](#) de la séance du COR du 14 octobre 2021. Le cas type non-cadre né en 1960 n'a pas bénéficié d'exonérations générales sur les bas salaires. Sa pension est par ailleurs trop élevée pour qu'il bénéficie du minimum contributif.

## Annexe :

### 1. Cas type du non-cadre avec des périodes d'interruption de carrière pour cause de chômage

L'individu dans ce cas type est non-cadre, comme dans le cas type n°2, et a débuté sa carrière à 18 ans et 4 mois. En revanche, contrairement au cas précédent, cet individu a connu des périodes de chômage dans sa carrière. Une première interruption de carrière a lieu entre 44 ans et 48 ans et la seconde à partir de 56 ans. Il bénéficie alors des dispositifs de solidarité, comme la validation gratuite de trimestres à la CNAV et des points gratuits à l'AGIRC-ARRCO. À l'âge du taux plein à 62 ans, le TRI net tous régimes s'établit à 2,2 % et baisse très légèrement en cas de report de l'âge départ à la retraite, notamment à la CNAV. Le recul du rendement est un peu plus prononcé à l'AGIRC-ARRCO.

Figure A1 - TRI net du cas type n°3 selon l'âge de départ à la retraite

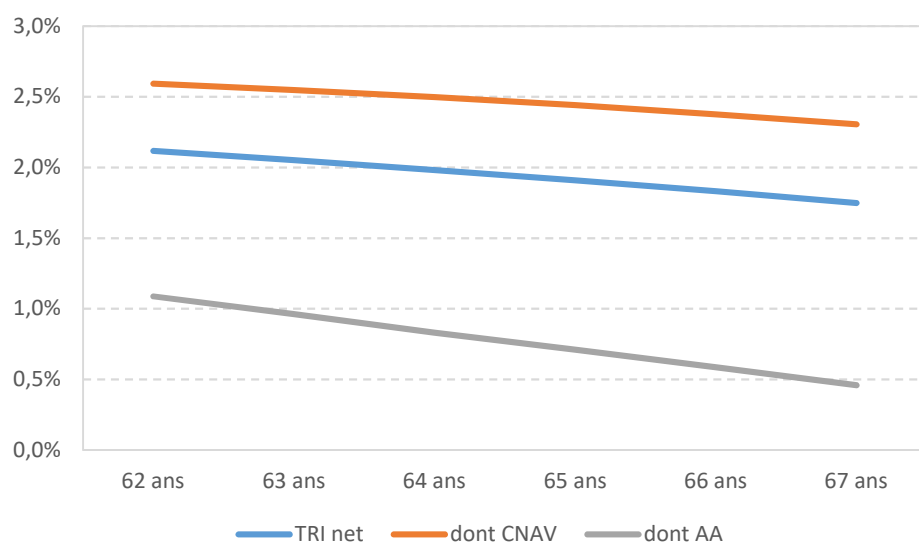


Source : calculs SG-COR.

### 2. Cas type de la femme non-cadre avec deux enfants

L'individu du cas type n°4 est une femme, née en 1960. Elle débute sa carrière à 20 ans et 3 mois et connaît deux interruptions pour maternité. Pour ces périodes, elle bénéficie de l'AVPF qui lui permet de valider les trimestres correspondants et des salaires portés au compte sur la base du SMIC. À l'âge du taux plein à 62 ans, le TRI net tous régimes s'établit à un peu plus de 2 % et baisse légèrement en cas de report de l'âge départ à la retraite, notamment à la CNAV. Le recul du rendement est plus prononcé à l'AGIRC-ARRCO.

**Figure A2 - TRI net du cas type n°4 selon l'âge de départ à la retraite**



*Source : calculs SG-COR.*