Institut des Politiques Publiques

RÉFORME DES RETRAITES : QUELS EFFETS REDISTRIBUTIFS ATTENDUS ?

Les notes de l'IPP

n°44

Juin 2019

Antoine Bozio
Chloé Lallemand
Simon Rabaté
Audrey Rain
Maxime Tô

www.ipp.eu

La réforme des retraites visant à instaurer un système de retraite universel à rendement défini en points aura pour conséquence de renforcer le caractère contributif de la formule de calcul des pensions. Alors que dans le système actuel le cœur contributif a des effets antiredistributifs – augmentant ainsi les inégalités de pensions par rapport aux inégalités de salaires – le nouveau système deviendrait neutre et la réforme conduirait ainsi à une réduction des inégalités de pension. La raison de cet effet peu intuitif – une augmentation de la contributivité réduisant les inégalités – tient à la correction de mécanismes implicites dans le système actuel, comme la règle des 25 meilleures années ou la revalorisation par l'inflation des salaires inclus dans le calcul des pensions. La suppression de la règle de durée d'assurance dans le barème renforce par ailleurs cet effet en bénéficiant relativement plus aux individus ayant eu de faibles salaires moyens. Dans cette note, nous mettons en évidence ces effets à partir de simulations réalisées sur la population des salariés du secteur privé. Outre les individus à bas salaires, les femmes seraient largement bénéficiaires de ce changement de formule de calcul.

- Le système de retraite actuel peut être considéré comme redistributif car les inégalités de pension sont moins importantes que les inégalités de salaires. Les dispositifs non contributifs jouent un rôle majeur pour expliquer ce résultat.
- Au contraire, le cœur du système – c'est-à-dire les droits contributifs – favorise les carrières croissantes et pénalise les carrières courtes, générant des effets antiredistributifs importants.
- La mise en place d'un système à points prenant en compte l'ensemble des salaires revalorisés par la croissance des salaires ferait disparaître ces effets antiredistributifs.
- Par ailleurs, la disparition de la notion de durée dans le taux de liquidation devrait relativement plus avantager le bas de la distribution des salaires, car ceux-ci valident en moyenne moins de trimestres.
- A mécanismes de solidarité constants, le passage à un système strictement contributif pour le calcul des pensions bénéficie aux 40 % des individus aux plus bas salaires, ainsi qu'aux femmes, plus largement bénéficiaires que les hommes.

L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE et le CREST. L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

CREST
CENTER FOR RESEARCH IN ECONOMICS AND STATISTICS

PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ECOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

La réforme des retraites actuellement envisagée a été présentée pendant la campagne présidentielle par le slogan « pour chaque euro cotisé, les mêmes droits à la retraite pour tous ». Ce slogan, qui traduit le renforcement du caractère contributif du système de retraite, a conduit certains à conclure que la réforme aurait pour effet de réduire la solidarité actuelle.

Le haut-commissaire à la réforme des retraite, M. Jean-Paul Delevoye, a insisté à plusieurs reprises lors de la préparation de la réforme que le slogan de campagne concernait les « euros cotisés » et que la réforme n'impliquait pas la suppression des dispositifs de solidarité actuellement non financés par les cotisations.

Cette note ne traite pas de ces dispositifs de solidarité et de leur conversion dans le système à rendement défini en points en cours de discussion. Elle vise à analyser les effets redistributifs concernant la modification de la formule de calcul des pensions, qui correspond au cœur contributif du système. Contrairement à une idée préconçue, la réforme est susceptible de réduire les inégalités de retraite, tout en renforçant le lien contributif.

Constat sur le système actuel

Le système de retraite français s'inscrit dans une logique *contributive*, car les droits à la retraite sont acquis en contrepartie de cotisations. Mais la réduction des inégalités de retraites fait également partie des objectifs assignés au système de retraite. Cet objectif de *solidarité* du système justifie une redistribution verticale (des hauts vers les bas revenus) ainsi qu'une redistribution entre ménages de même revenu (droits familiaux par exemple). Cette note se concentre sur les effets redistributifs entre niveaux de revenu et entre les femmes et les hommes.

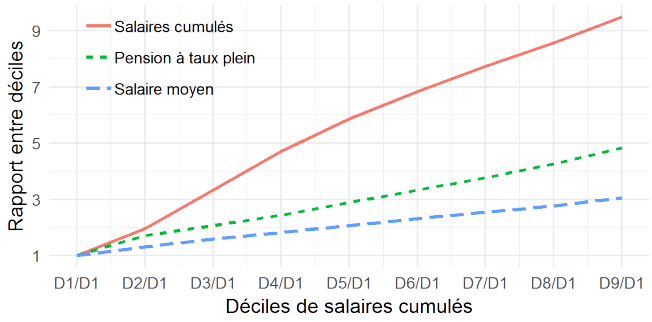
Un système globalement redistributif ...

Le caractère redistributif du système de retraite peut être analysé à partir de différents indicateurs. Nous reprenons ici l'approche de Aubert et Bachelet (2012), qui montrent que le **système actuel est redistributif car la dispersion des pensions est plus faible que celle des salaires cumulés**. Le graphique 1 montre des résultats analogues en comparant l'écart entre chaque décile et le premier décile de la distribution de salaire et de pension pour les individus nés en 1946 [1].

L'écart entre le 9e et le 1er décile des salaires cumulés est de 9,7 contre 4,9 pour la distribution des pensions, ce qui confirme la réduction des disparités de revenus réalisée par le système de retraite. La dispersion des salaires moyens reste moins importante : la moyenne ne prend pas en compte les dispersions de durée d'emploi qui sont au contraire reflétées dans la dispersion des pensions [2].

Une part importante des dépenses de retraite de droit propre [3] provient des dispositifs de solidarité. Ainsi, sur 269 milliards d'euros de dépenses de droit propre (ou 12 % du PIB), **l'ensemble de ces dispositifs de solidarité représente 60,9 milliards d'euros en 2016, soit 22,6 % des pensions de droit propre ou 2,7 % du PIB** (Pierre Cheloudko, DREES, 2019). Ces dispositifs offrent des droits aux assurés au titre des enfants (par la majoration de durée d'assurance notamment), en cas d'accidents de carrière (chômage, maladie, etc.) via des trimestres assimilés, par des minima de pension (minimum contributif, minimum vieillesse) ou au titre de l'incapacité de travailler.

Graphique 1 – Écarts interdéciles des salaires et pensions



Lecture : Le rapport entre le 9e et le 1er décile de salaire (D9/D1) permet de comparer le salaire des 10 % les plus « riches » de la distribution aux 10 % les plus « pauvres ». Ici, le ratio des salaires cumulés du 9e sur le 1er décile est égal à 9,7.
Note : Les pensions correspondent aux pensions à liquidation calculées à l'âge du taux plein.
Champ : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
Source : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, Drees ; Pensipp.

.. malgré un cœur antiredistributif

Ces dispositifs de solidarité s'ajoutent au cœur contributif. C'est la partie des pensions qui dépend directement du montant total des salaires ou des cotisations des assurés. Contrairement aux dispositifs de solidarité, le cœur contributif n'a pas vocation à opérer des redistributions entre assurés. Pour autant, les montants de pensions associés au cœur ne sont pas uniformément proportionnels aux salaires. Certains mécanismes implicites réduisent la contributivité du système : au régime général, le calcul du

1. Aubert et Bachelet (2012) s'appuient sur le modèle Destinie développé par l'Insee et calculent les pensions d'un échantillon d'individus interrogés dans l'enquête Patrimoine. Nous utilisons le modèle Pensipp pour calculer les pensions d'un échantillon d'individus monopensionnés du régime général tirés dans la base de l'Echantillon interrégime des cotisants (EIC). Voir encadré 2 pour une description détaillée de la méthodologie utilisée.

2. L'écart est par ailleurs plus important pour les femmes, dont les interruptions d'activité sont plus fréquentes.

3. Les pensions de droit propre correspondent aux droits acquis par une personne au titre de sa carrière personnelle et ne recouvrent donc pas les pensions de réversion par exemple. Nous nous concentrons sur les pensions de droit propre dans la note.

Encadré 1 : Les effets redistributifs de la formule de calcul des pensions

La prise en compte des derniers salaires ou de l'ensemble de la carrière dans la formule de calcul des pensions influence de façon significative les écarts de montants de pension entre les individus. Actuellement, seules les 25 meilleures années sont prises en compte pour le calcul du salaire de référence dans le régime général, ce qui désavantage les carrières relativement plates, c'est-à-dire les individus dont la croissance des salaires est moins importante que la croissance moyenne des salaires. L'exemple suivant permet de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre.

Le tableau ci-dessous illustre un cas simplifié où Camille et Dominique travaillent pendant deux périodes. Ils gagnent tous les deux le même salaire à la première période, mais la trajectoire salariale de Dominique est plus dynamique que celle de Camille. La prise en compte des derniers salaires pour le calcul de leur pension (qui correspond à la situation actuelle) avec un taux de remplacement de 50 % déforme l'écart entre Camille et Dominique dans la distribution de revenus : le revenu moyen de Camille correspond à 75 % de celui de Dominique, mais sa pension ne représente que 67 % de celle de Dominique.

Salarié	Salaire Période 1	Salaire Période 2	Moyenne	Retraite
	Prise en compte des derniers salaires Taux de pension = 50 % de salaire 2			
Camille	1000	2000	1500	1000
Dominique	1000	3000	2000	1500
	Prise en compte de toute la carrière Taux de pension = 71,4 % de moyenne salaire 1 + 2			
Camille	1000	2000	1500	1071
Dominique	1000	3000	2000	1428

Lorsque l'ensemble de la carrière est pris en compte cet écart se réduit de façon significative : les 2500 € initialement alloués aux pensions de Camille et Dominique sont réalloués de façon à ce que la pension de chacun reflète l'ensemble de sa trajectoire salariale. On cherche donc le taux de pension x tel que $x * 1500 + x * 2000 = 2500$, soit un taux de pension de 71,4 %. Appliqués à leurs salaires moyens, on verse désormais à Camille et Dominique 1071 et 1428 € respectivement. Dans le premier cas, l'euro cotisé de Camille lui rapportait moins d'un euro de pension tandis que l'euro cotisé de Dominique lui rapportait plus. Cette situation reflète **la « redistribution » crée par le système actuel des carrières relativement plates vers les carrières plus dynamiques**. La prise en compte de l'ensemble de la carrière permet de supprimer ce mécanisme antiredistributif.

La revalorisation des pensions par les prix plutôt que par les salaires amplifie cet effet antiredistributif. De façon générale, la revalorisation des pensions au même rythme que l'inflation implique que plus la cotisation considérée est versée tôt dans la carrière, moins elle ouvre de droits, car la croissance des salaires est supérieure à celle des prix. Les personnes aux carrières heurtées sont donc relativement plus perdantes que les individus aux carrières complètes : pour prendre en compte les 25 meilleures années, les interruptions de carrière ne sont pas prises en compte mais des cotisations versées en début de carrière sont comptabilisées. Les périodes cotisées prises en compte sont donc revalorisées à un niveau inférieur à celle des périodes prises en compte dans une carrière complète.

salaire de référence est ainsi basé sur les 25 meilleures années de salaires, qui sont revalorisées par l'inflation.

La prise en compte des **25 meilleures années** pour le calcul du salaire de référence au régime général avantage les individus aux trajectoires salariales les plus dynamiques, au détriment des trajectoires plus plates. Ce dispositif a initialement été mis en place pour protéger les individus des interruptions de carrière et des baisses temporaires de revenu. L'intuition initiale reposait sur le constat que la moyenne des 25 meilleurs salaires est forcément plus élevée que la moyenne des salaires sur l'ensemble de la carrière, et que les individus qui ont des « mauvaises années » bénéficieraient plus de cette règle. En réalité, pour comprendre les effets redistributifs d'une telle règle, il faut raisonner à budget constant et analyser quels individus sont *relativement* gagnants ou perdants. L' encadré 1 montre que cette règle avantage *relativement* plus les carrières ascendantes par rapport aux carrières moins dynamiques. Comme les carrières les plus dynamiques sont généralement associées aux salaires les plus élevés, cela implique un effet antiredistributif. Ce phénomène de redistribution « à l'envers » s'opère également des carrières courtes vers les carrières complètes (Aubert et Duc, 2010).

Le cœur contributif du système actuel offre moins de pension par euro cotisé aux individus à bas salaires.

La revalorisation des salaires portés aux comptes en fonction de l'inflation amplifie cet effet antiredistributif de la formule de calcul des pensions, notamment pour les personnes ayant des carrières heurtées. Les interruptions de carrière de ces individus étant exclues des 25 meilleures années, les cotisations versées en début de car-

rière sont comptabilisées à un niveau plus faible que des cotisations en fin de carrière, du fait d'une revalorisation suivant l'inflation plutôt que la croissance des salaires.

Le graphique 2 illustre l'effet de ces différents dispositifs implicites. Pour chaque décile de salaires cumulés, le graphique indique la différence moyenne de niveau de pension entre un système purement contributif et le cœur du système actuel (courbe rouge). Le système purement contributif est un système dans lequel la proportionnalité entre les cotisations et la pension est la même pour tous les individus. On voit sur le graphique que les individus des quatre premiers déciles ont dans le système actuel une pension inférieure (hors droits non-contributifs) à celle qu'ils auraient eues dans un système purement contributif. Les individus au dessus de la médiane des salaires cumulés ont, au contraire, des pensions supérieures; ce qui suggère qu'une part des contributions des individus les plus pauvres financent en partie les pensions des travailleur aux salaires cumulés les plus élevés. Nous retrouvons ici le résultat de Aubert et Bachelet (2012) : si le système est dans l'ensemble progressif, c'est uniquement grâce aux dispositifs de solidarité, car le cœur du système est favorable aux individus aux salaires les plus élevés.

Les courbes en pointillés permettent de comprendre l'importance des différents mécanismes implicites. Un système de retraites calculant le salaire de référence (SAM) sur l'ensemble de la carrière plutôt que les 25 meilleures années et utilisant le salaire moyen (SMPT) pour revaloriser les salaires portés aux comptes se rapprocherait ainsi d'une contributivité pure par rapport au système actuel (courbe violette) [4].

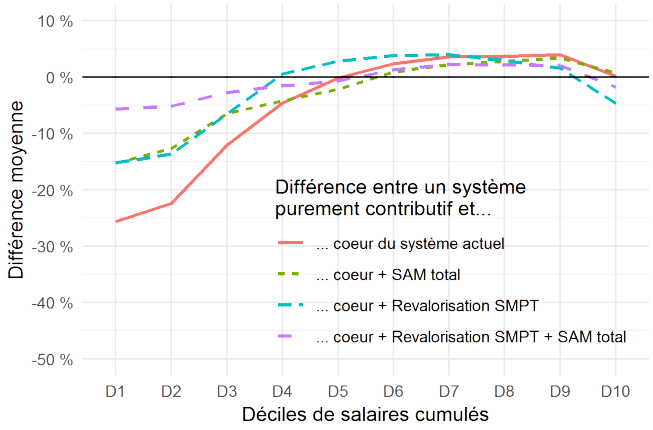
Les effets attendus de la réforme

Le passage à un système à rendement défini implique une modification substantielle de la formule de la pension. Dans un système à rendement défini, chaque euro de cotisation donne droit à des points et l'indexation de la valeur de ces points est faite sur le salaire moyen [5]. De plus, la notion de durée disparaît dans la formule de calcul des pensions, seul l'âge de liquidation compte désormais dans le barème auquel les actifs font face au moment de liquider leurs droits à la retraite. Nous étudions ici l'effet du changement de formule sur la pension à liquidation : nous nous limitons au cœur contributif du système, les dispositifs de solidarités étant supposés inchangés.

4. L'écart résiduel entre la courbe violette et le cas purement proportionnel provient des autres mécanismes existants dans la formule de calcul, par exemple le plafonnement du coefficient de proratisation, le plafonnement des cotisations ou la règle des 200 heures Smic.

5. Le principe d'équité contributive induit que les cotisations versées à deux moments différents de la carrière donnent droit aux mêmes droits de retraite. Ce principe est nécessaire pour que chaque euro cotisé donne droit aux mêmes montant de pension quelle que soit la période de cotisation, et implique une revalorisation de la valeur du point sur le salaire moyen (voir *Note IPP* n° 42).

Graphique 2 – L'effet de la formule de calcul des pensions dans le système actuel



Lecture : Par rapport à un système strictement contributif, la formule actuelle de calcul de pension diminue le montant des pensions de 26 % pour le premier décile de la distribution des salaires cumulés.
Note : Le montant total de pension en l'absence de dispositifs, qui correspond à la ligne horizontale, est obtenu en appliquant un coefficient aux salaires cumulés des individus. Ce coefficient correspond à la masse des pensions calculées à taux plein sur celles des salaires cumulés. Les salaires cumulés sont revalorisés sur le salaire moyen par tête (SMPT). Le SAM total correspond au salaire de référence calculé sur l'ensemble de la carrière.
Champ : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
Source : EIR 2008 et 2012; EIC 2013 et 2008, Drees; Pensipp.

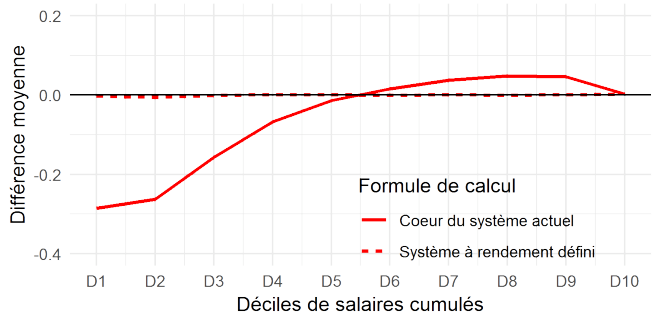
La prise en compte de l'ensemble de la carrière

Le premier changement lié à la réforme est la prise en compte de l'ensemble de la carrière des individus. Le système actuel se base sur un salaire de référence calculé sur les 25 meilleures années revalorisées par l'inflation tandis que le système à rendement défini utilise un nombre de points rendant compte de l'ensemble de la carrière et dont la valeur est indexée sur le salaire moyen.

Afin de neutraliser l'effet dû au fait que les individus des différents déciles partent à des âges différents, nous comparons les retraites à une retraite proportionnelle aux salaires cumulés sous l'hypothèse que les individus partent à 65 ans. Le graphique 3 présente ces résultats en comparant la formule de calcul des pensions du système actuel (trait plein) à celui de la nouvelle formule de calcul dans le système à points (trait discontinu).

Comme précédemment, la comparaison des courbes souligne l'effet antiredistributif du cœur du système actuel, tandis que la courbe de la pension calculée avec système à rendement défini est confondue avec la pension proportionnelle au revenu cumulé au cours de la carrière, ce qui montre la parfaite contributivité du système à rendement défini. Le passage à un système à rendement défini permet ainsi de supprimer l'ensemble des mécanismes implicites du système actuel liés au calcul du salaire de référence.

Graphique 3 – L'effet de la réforme du cœur contributif (à âge de liquidation fixe à 65 ans)



LECTURE : Par rapport à un montant de pension en l'absence de dispositif, la formule actuelle de calcul de pension diminue le montant des pensions de 26 % pour le premier décile de la distribution des salaires cumulée dans l'échantillon considéré.
NOTE : Le montant total de pension en l'absence de dispositifs, qui correspond à la ligne horizontale, est obtenu en appliquant un coefficient aux salaires cumulés des individus. Ce coefficient correspond à la masse des pensions sur celles des salaires cumulés.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012; EIC 2013 et 2008, Drees; Pensipp.

L'effet du nouveau barème

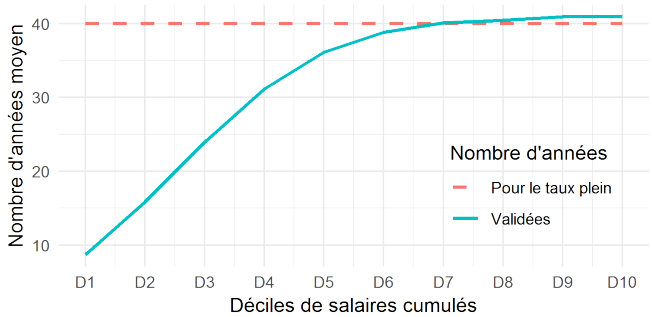
L'effet de la réforme présenté au graphique graphique 3 inclut également une autre modification importante de la formule de calcul, à savoir la disparition de la référence explicite à la notion de durée dans le taux de la liquidation.

Dans le système actuel, le nombre de périodes travaillées entre directement dans la formule de calcul via le coefficient de proratisation et le calcul de la décote ou de la surcote. Le « taux plein » peut en effet être atteint lorsque la durée d'assurance est suffisamment élevée (40 années pour la génération 1946 par exemple). En revanche, le barème du système à rendement défini est unique pour tous les individus d'une même génération et la durée de cotisation est prise en compte via l'accumulation des points. Ainsi, seul l'âge de liquidation est pris en compte dans le coefficient de conversion.

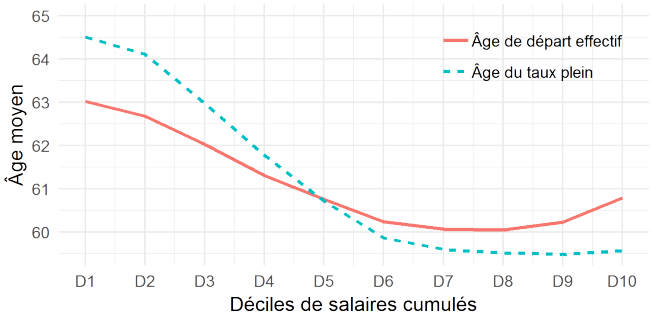
Dans le système actuel, les individus bénéficiant de la prise en compte de la durée dans le calcul du taux de liquidation sont ceux qui ont eu des carrières longues. Le graphique 4a indique la durée d'assurance moyenne à 60 ans selon les déciles de salaires cumulés : les travailleurs ayant les durées les plus longues à 60 ans sont aussi les travailleurs ayant les cumuls de salaires les plus importants. Les travailleurs ayant de faibles durées à 60 ans sont mécaniquement ceux qui bénéficieront du taux plein le plus tard, ce que montre le graphique 4b. On voit en particulier que les individus appartenant au premier décile atteignent le taux plein à 64,5 ans en moyenne tandis que ceux des déciles supérieurs atteignent cet âge du taux plein un peu avant 60 ans [6].

Graphique 4 – Âges de liquidation et durée d'assurance par déciles de salaires cumulés

(a) Durée d'assurance à 60 ans par déciles de salaires cumulés



(b) Âge moyen d'atteinte du taux plein et âge effectif de liquidation par déciles de salaires cumulés



LECTURE : Le premier graphique montre que le premier décile de la distribution de salaires cumulés a une durée d'assurance moyenne de 9 années à 60 ans. Le second graphique montre qu'en moyenne les individus du premier décile de la population atteignent le taux plein à 64,5 ans et liquident leurs droits à la retraite à 63 ans.
NOTE : Pour les individus liquidant avant le taux plein, on calcule un âge du taux plein théorique en prolongeant la carrière jusqu'au taux plein.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012; EIC 2013 et 2008, Drees; Pensipp.

Le graphique 4b permet également de comparer l'âge du taux plein avec l'âge effectif de liquidation. Il apparaît que les individus des bas déciles de revenus partent en moyenne avec une décote, tandis que ceux des hauts déciles partent après l'âge du taux plein et bénéficient donc de surcotes. Le barème de décote/surcote actuel étant linéaire, l'impact d'une année de décote ou de surcote est donc le même à tous les âges : une année de cotisation supplémentaire augmente le taux de conversion de la même manière à 62 ou à 65 ans. Dans un système à rendement défini le coefficient de conversion est calculé de façon à être actuariellement neutre, c'est-à-dire qu'il dépend à chaque âge de l'espérance de vie en retraite pour chaque génération. Un report de l'âge de liquidation n'ayant pas le même effet en pourcentage de la durée de retraite à 62 ans ou à 65 ans, le coefficient de conversion offre de meilleures pensions aux départs plus tardifs.

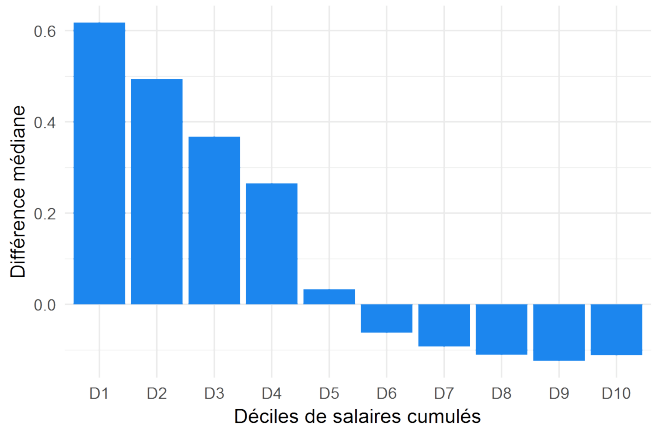
6. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue bénéficie aux individus dont les rémunérations sont supérieures à la moyenne (COR, 2018), ce qui explique un âge du taux plein inférieur à 60 ans pour les hauts déciles de la distribution des salaires cumulés.

L'effet total du changement de formule

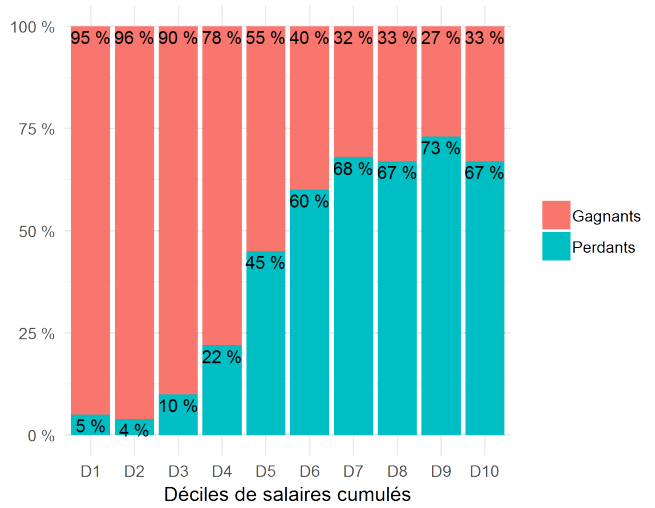
Le changement de formule de calcul rétablit un cœur contributif et supprime la redistribution « à l'envers » opérée des carrières plates vers les carrières plus dynamiques. D'autre part, seul l'âge de départ est pris en compte dans le taux de liquidation de la pension, ce qui bénéficie aux personnes initialement pénalisées par ce critère dans le système actuel. Indépendamment des mécanismes de solidarité existants, ces deux changements affectent donc les montants de pension selon le type de trajectoire salariale des individus (pente de la croissance des salaires) et en fonction de leur durée de cotisation.

Graphique 5 – Effet total du changement de la formule de calcul du cœur contributif

(a) Changement médian de retraite à l'âge de liquidation (en pourcentage de la pension initiale, hors dispositifs de solidarité)



(b) Part de gagnants et de perdants dans chaque décile de salaires cumulés (hors dispositifs de solidarité)



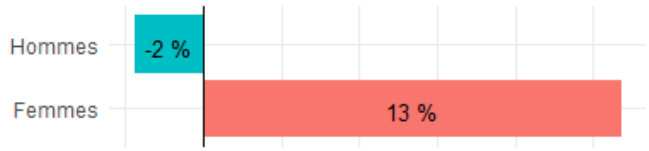
LECTURE : Le premier graphique montre que la différence médiane de pension calculée avec la formule de système actuel et celle du nouveau système est de 60 % pour le premier décile de l'échantillon, en l'absence de mécanisme de solidarité. Le second graphique montre qu'au sein du premier décile de la distribution de salaires cumulés, 5 % des individus sont perdants et 95 % sont gagnants.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, Drees ; Pensipp.

On a montré précédemment que la croissance des salaires est plus faible pour le bas de la distribution des salaires cumulés ; ces individus ont d'autre part des carrières plus heurtées que ceux du haut de la distribution. Le graphique 5a montre pour chaque décile de salaire cumulé la différence médiane de pension calculée avec la formule du système actuel et celle du nouveau système, en considérant l'âge effectif de liquidation pour chaque individu. Le changement de formule de calcul augmente de 60 % le montant de pension des individus du premier décile et le diminue de moins de 10 % dans le dernier décile, à âge de départ inchangé. Le graphique 5b détaille au sein de chaque décile de salaires cumulés la part de « gagnants », les individus qui bénéficient du changement de la formule de calcul de pensions, et la part de « perdants ». Dans le premier tiers de la distribution, au moins 90 % des individus bénéficient de ce changement dans chaque décile. Notons ici que le vocable « perdants » ou « gagnants » est trompeur car tous les assurés reçoivent dans le nouveau système une pension contributive strictement en lien avec leurs cotisations passées.

Le passage à un système strictement contributif pour le calcul des pensions bénéficie aux 40 % des individus aux plus bas salaires, et plus largement aux femmes qu'aux hommes.

Le changement de formule de calcul modifie également les disparités de pensions entre hommes et femmes. Ces dernières sont plus présentes dans les bas déciles de salaires cumulés (cf. graphique 1). Elles ont en effet des carrières plus heurtées et leurs salaires croissent moins que ceux des hommes. De surcroît, elles liquident leurs droits à la retraite plus tard que les hommes. Le graphique 6 souligne que la différence médiane de pension calculée avec la formule du système actuel et celle du nouveau système est de 13 % pour les femmes de la génération 1946, tandis que la diminution médiane pour les hommes est de 2 %.

Graphique 6 – Évolution médiane de retraite à l'âge de liquidation par sexe (en pourcentage de la pension initiale, hors dispositifs de solidarité)



LECTURE : La différence médiane de pension calculée avec la formule du système actuel et celle du nouveau système est de 13 % pour les femmes de l'échantillon.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, Drees ; Pensipp.

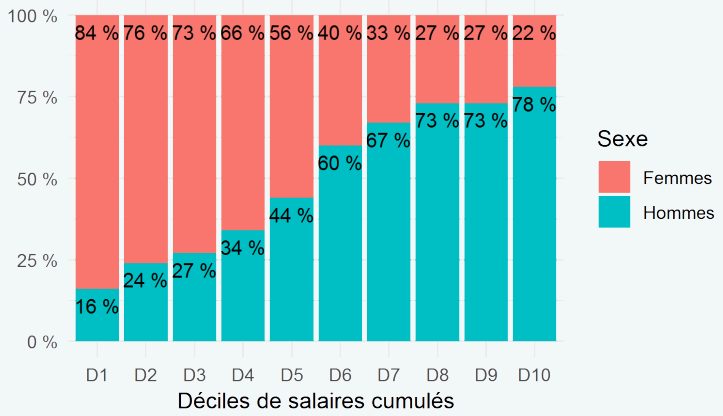
Encadré 2 : Méthodologie des simulations

Les données utilisées. Les données que nous utilisons dans cette note sont les données issues de l'Échantillon interrégime des cotisants (EIC) et de l'Échantillon interrégime des retraités (EIR). Ces données renseignent sur l'ensemble des cotisations des individus au cours de leur carrière d'une part, et sur l'âge de liquidation et le montant de retraite à liquidation d'autre part. Nous restreignons notre analyse aux individus de la génération 1946 ayant travaillé uniquement dans le secteur privé (monopensionnés). Cette restriction est guidée par l'absence de données disponibles sur les trajectoires salariales pour certains revenus d'activité (fonctionnaires, indépendants), rendant impossible l'exercice de calcul contrefactuel des pensions sur l'ensemble de la carrière que nous menons ici.

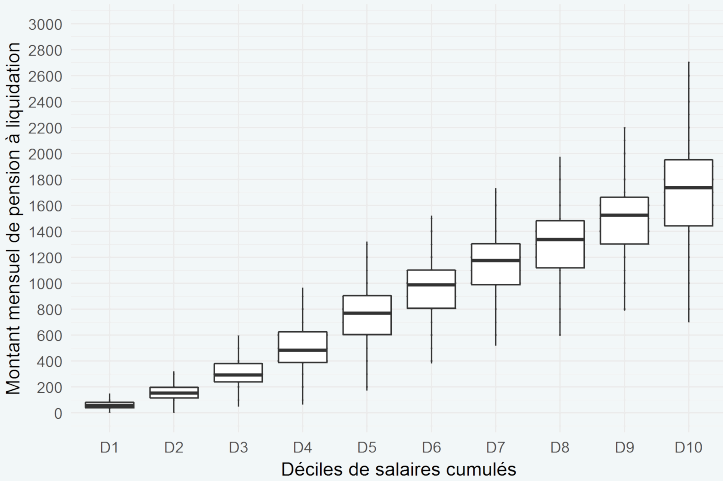
L'échantillon d'analyse comprend 7757 individus dont 3915 femmes et 3842 hommes. Pour chacune de ces personnes, nous avons calculé les sommes de revenus cumulés au cours de la carrière et nous les avons classés par déciles, chaque salaire étant revalorisé par le salaire moyen par tête (SMPT). Les montants cumulés sont exprimés en euros 2006.

Les graphiques ci-contre décrivent l'échantillon considéré, en montrant premièrement les distributions de sexe par décile de salaire cumulés. Les femmes sont surreprésentées dans le premier décile de la distribution et de moins en moins représentées lorsque le revenu augmente. Le dernier décile est composé de 22 % de femmes et 78 % d'hommes.

Le second graphique présente le montant mensuel de pension à liquidation en fonction des déciles de salaires cumulés. Ces montants ne représentent que le cœur contributif et sont donc différents des pensions réelles qui incluent les dispositifs de solidarité. Les pensions contributives reflètent clairement le montant des salaires cumulés, mais l'on note également que leur dispersion augmente avec les déciles de salaires cumulés.



LECTURE : Dans l'échantillon considéré, 84% des cotisants qui se situent dans le premier décile de la distribution des salaires cumulés sont des femmes.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, Drees ; Pensipp.



LECTURE : Dans l'échantillon considéré, la médiane des pensions mensuelles du 5e décile de la distribution de salaires cumulés est de 770 € sans compter les dispositifs de solidarité. Le premier quartile du 5e décile touche 604 € de pension, et le 3e quartile touche 906 € de pension.
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.
SOURCE : EIR 2008 et 2012 ; EIC 2013 et 2008, Drees ; Pensipp.

Le modèle Pensipp. Nous disposons dans les données des pensions à liquidation pour les individus observés. Afin de décomposer les inégalités de retraites du système actuel et de les comparer à un système à rendement défini, nous simulons des retraites contrefactuelles à partir du modèle Pensipp. Les pensions du régime général et des régimes complémentaires sont simulées. Bien que le modèle permette la simulation des dispositifs non contributifs, nous nous limitons ici aux seuls droits contributifs.

Pour les individus liquidant avant le taux plein, on calcule un âge du taux plein théorique en prolongeant la carrière jusqu'au taux plein. On simule la carrière jusqu'au taux plein en répétant le dernier salaire obtenu.

Pour chaque simulation, nous raisonnons à montant total des pensions constant. Par exemple, si un scénario de base nous prédit une somme des pensions dans le système actuel égale à T, alors nous ajustons la somme des pensions calculées avec une formule alternative de telle sorte que le total soit le même et que la comparaison soit neutre d'un point de vue budgétaire.

Le modèle à rendement défini simulé est un modèle à points où la valeur du point est indexée sur le salaire moyen. Le coefficient de conversion dépend de l'espérance de vie à l'âge de liquidation et d'une revalorisation anticipée égale à la croissance de la masse salariale avec une avance sur pension de 1,5 %. Comme indiqué ci-dessus, le coefficient de conversion est multiplié par une constante afin d'égaliser les montants totaux de retraite à liquidation entre les différents systèmes considérés.

Conclusion

Cette note confirme les études précédentes qui avaient mis en évidence le caractère antiredistributif du cœur contributif du système actuel. En raison des règles des 25 meilleures années et de la revalorisation des salaires portés aux comptes sur l'inflation, les cotisations des assurés à bas salaires sont moins bien valorisées aujourd'hui que les cotisations des salariés du haut de la distribution.

Le passage à un lien contributif plus strict par l'introduction d'un système à rendement défini en points, où tous les euros de cotisation donnent le même droit à retraite, aurait un effet redistributif fort, bénéficiant nettement aux 40 % des salariés aux plus bas salaires.

L'effet redistributif de la modification de la formule de calcul est susceptible de différer des effets totaux de la réforme mise en place. Tout d'abord, nous avons considéré ici uniquement les monopensionnés du régime général, dont les trajectoires professionnelles ne sont pas forcément représentatives de l'ensemble des affiliés du futur régime unique. Mais surtout les effets globaux dépendront aussi fortement de la façon dont les droits non contributifs seront transcrits dans le nouveau système. Par exemple, certains des gagnants de la formule dans le bas de la distribution sont actuellement bénéficiaires des minima de pension et verront leurs gains nets réduits.

Il faut enfin noter que ces effets redistributifs n'apparaîtront que progressivement, pour les plus jeunes générations qui seront complètement touchées par le nouveau système.

Publications IPP sur les retraites

Notes IPP

Note IPP nº 43 : « Quel pilotage pour un système de retraite en points UN ? », Antoine Bozio, Simon Rabaté, Audrey Rain et Maxime Tô (2019)

Note IPP nº 42 : « Faut-il un âge de référence dans un système de retraite en points ? », Antoine Bozio, Simon Rabaté, Audrey Rain et Maxime Tô (2019)

Note IPP nº 31 : « Quelle réforme du système de retraite ? Les grands enjeux », Antoine Bozio, Simon Rabaté, Audrey Rain et Maxime Tô (2018)

Note IPP nº 8 : « Réforme des retraites : vers une refonte des droits familiaux ? », Carole Bonnet, Antoine Bozio, Camille Landais, Simon Rabaté, Marianne Tenand (2013)

Note IPP nº 3 : « Retraites : vers l'équilibre en longue période ? », Didier Blanchet (2013)

Rapports IPP

Rapport IPP nº 24 : « Vers un système de retraite universel en points : quelles réformes pour les pensions de réversion ? », Carole Bonnet, Antoine Bozio et Julie Tréguier (2019)

Rapport IPP nº 23 : « Quelles règles de pilotage pour un système de retraite à rendement défini ? », Antoine Bozio, Simon Rabaté, Audrey Rain et Maxime Tô (2019)

Rapport IPP nº 2 : « Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux ? », Carole Bonnet, Antoine Bozio, Camille Landais, Simon Rabaté (2013)

Auteurs

Antoine Bozio est directeur de l'IPP, professeur à l'École d'économie de Paris (PSE) et maître de conférences à l'EHESS.
Chloé Lallemand est économiste à l'IPP.
Simon Rabaté est senior economiste au Centraal Plan Bureau (Pays-Bas) et économiste à l'IPP.
Audrey Rain est économiste à l'IPP.
Maxime Tô est économiste à l'IPP et chercheur associé à University College London (UCL) et à l'Institute for Fiscal Studies (IFS).

Remerciements

Les auteurs remercient la DREES pour l'accès aux données « Échantillon inter régimes de cotisants (EIC) 2013 et 2018 » et « Échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2008 et 2012 ». Cette étude a également reçu le soutien financier du programme "Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)" de l'Union Européenne (GenPensGap - 820786).

Références

Aubert, Patrick et Marion Bachelet (2012). « Disparités de montant de pension et redistribution dans le système de retraite français ». *INSEE, série des documents de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques* 6.

Aubert, Patrick et Cindy Duc (2010). « Profils individuels des revenus d'activité au cours de la carrière : quelles conséquences sur le niveau des pensions de retraite ? »

Conseil d'orientation des retraites (2018). « Les questions liées au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ».

Pierre Cheloudko, DREES (2019). « Pensions de retraite : les dispositifs de solidarité représentent 16% des montants versés ». *Études et Résultats* 1116.