



Pour la création d'un Compte Personnel Retraite (CPR)

*Etude réalisée par Joseph Pizzo, actuinaire
et Nicolas Lecaussin, directeur du développement de l'IREF*

A propos de la réforme des retraites, l'IREF a publié en 2008 et 2009 trois ouvrages présentant les études réalisées par le Pr. Jacques Garello et Georges Lane (IREF, « Futur des Retraites et Retraites du Futur »). Dans le cadre de la transition du régime actuel par répartition à un régime de retraite par capitaux de couverture, l'IREF propose la création d'un Compte Personnel Retraite (CPR).

L'étude analyse quels seraient les résultats d'une affectation intégrale des cotisations payées actuellement dans le régime obligatoire de la CNAV et dans les régimes complémentaires ARRCO / AGIRC à un compte personnel.

Les résultats sont sans équivoque, les voici résumés :

- **Nous avons tout intérêt à ne plus cotiser à perte pour un régime par répartition condamné à la faillite**
- **Quelle que soit la tranche salariale, un individu détenteur d'un Compte Personnel Retraite touchera une pension supérieure à celle qu'il obtiendrait grâce à la répartition**
- **Les salariés les plus modestes sont les plus favorisés par le CPR**
- **En cotisant pour un CPR, un smicard pourra toucher une retraite supérieure à son dernier salaire alors qu'en restant dans le système par répartition il en perd 20%**
- **Les performances du CPR permettent d'envisager une transition graduelle sans diminuer les droits déjà acquis par les assurés dans le système par répartition. Les cotisations des gens les plus jeunes permettraient à la fois de leur assurer une pension plus importante et de continuer à servir les droits des personnes plus âgées et déjà en retraite.**
- **De nombreux pays ont déjà mis en place des comptes épargne retraite : Pays-Bas, Finlande, Suède, Danemark, Suisse, Australie, Royaume-Uni, Etats-Unis, Chili, pays de l'Est...**

Les paramètres et hypothèses utilisés

1- les taux de cotisations

Ce sont ceux utilisés à ce jour par les organismes de retraite obligatoire, sans distinction entre parts patronales et parts salariales, à savoir :

Tableau 1

Salaire annuel brut	Taux de Cotisations de retraites		
	tranche A (de 0 à 34 620 €)	tranche B (de 34 621 € à 138 480 €)	Tranche C (de 138481 € à 276 960 €)
Régime Général (CNAV)	14,95 %	1,70 %	1,70 %
Régime ARRCO	7,50 %	-	-
AGFF (*)	2,00 %	2,20%	-
AGIRC		20,30 %	20,30 %
CET (**)		0,35 %	0,35 %
total par tranche	24,45 %	24,55 %	22,35 %

(*) Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC et ARRCO

(**) Contribution exceptionnelle et temporaire

2- les rémunérations prises en considération

Ce sont les rémunérations annuelles brutes et, par convention, on a convenu que le salarié percevait tout au long de sa carrière la même rémunération annuelle brute. Cette hypothèse tend à amoindrir les résultats, car il est vraisemblable que la rémunération augmente avec l'âge.

Dans le tableau des résultats, la rémunération retenue est exprimée en multiple du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PaSS), cette rémunération étant croissante cependant de **0,50%** par an, nette d'inflation.

3- les éléments financiers

Le taux annuel d'actualisation retenu a été de **2%** (on rappelle que le taux d'actualisation mesure le prix donné à la dépréciation des valeurs futures par rapport aux valeurs actuelles).

Le rendement financier, généré par le placement de divers actifs (monétaire, taux d'obligations de l'Etat et autres grandes entreprises privées, actions, immobilier), a été fixé à un taux de rendement moyen de **5%** par an. Ce taux est en dessous des taux habituels.

4- La détermination de la pension

Dans le système de retraite par capitaux de couverture, au terme d'une période de cotisation de 40 ans (par exemple de 25 à 65 ans), la pension viagère servie jusqu'au décès de l'intéressé est obtenue en divisant ce capital de couverture par son espérance de vie calculée à ce jour en fonction des tables légales de survie soit les tables générales TGF05, pour les femmes et TGH05 pour les hommes.

Ce sont des tables prospectives, qui anticipent la survie des personnes et permettent de déterminer leur espérance de vie. Elles sont utilisées par les Organismes d'Assurance dans le cadre des contrats de retraite qu'ils commercialisent.

En première approche, les résultats ci-dessous ont été obtenus en ne considérant que la survie des femmes de la population générale, sans considération pour les espérances de vie différentes pour les grandes catégories socio-professionnelles (CSP).

5- Les taux de remplacement bruts

C'est le montant de la retraite rapporté au dernier salaire brut perçu par l'intéressé.

Les résultats.

1- Affectation de la totalité de la cotisation de la CNAV uniquement, (14,95 % de la tranche A et 1,70 % des tranches B et C)

Tableau 2

âge initial	Taux de remplacement à 65 ans en fonction du multiple (de 0,5 à 4) du Plafond annuel de la Sécurité Sociale							
	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
	17 310 €	34 620 €	51 930 €	69 240 €	86 550 €	103 860 €	121 170 €	138 480 €
25 ans	88 %	88 %	62 %	49 %	41 %	36 %	32 %	29 %
30 ans	66 %	66 %	47 %	37 %	31 %	27 %	24 %	22 %
35 ans	49 %	49 %	34 %	27 %	23 %	20 %	18 %	16 %
40 ans	35 %	35 %	25 %	20 %	17 %	14 %	13 %	12 %
50 ans	16 %	16 %	11 %	9 %	7 %	7 %	6 %	5 %
55 ans	10 %	10 %	7 %	5 %	4 %	4 %	3 %	3 %

2-Affectation de la cotisation de l'ensemble des régimes de retraite

Si on considère l'affectation totale des cotisations, qui sont très voisines d'une tranche à l'autre (24,45% sur la tranche A, 24,55% sur la tranche B, 22,35% sur la tranche C) les taux de remplacement bruts sont indépendants du niveau de la rémunération.

Tableau 3

Age initial	Taux de remplacement à 65 ans
25 ans	144 %
30 ans	108 %
35 ans	80 %
40 ans	58 %
50 ans	26 %
55 ans	15 %

- Evidemment, plus on cotise à un âge jeune, plus le taux de remplacement est important.
- On peut également concevoir qu'un taux de remplacement supérieur au dernier salaire annuel est anormal et dans ces conditions on pourra appliquer une diminution des cotisations actuelles pour les jeunes âges, inférieurs à 35 ans par exemple.
- Si l'on compare le taux de remplacement brut obtenu par le compte personnel de retraite à celui que prévoit le système actuel par répartition (à supposer que la CNAV puisse financer la totalité des pensions au cours des vingt années à venir) qui en 2007 était en moyenne de 51,2% (avec des écarts entre 63,8 et 44,7%), on considèrera qu'en moins de 20 ans de cotisation le CPR assure un taux de remplacement égal ou supérieur à celui de la répartition.

Ces trois dernières observations montrent le chemin à suivre pour la mise au point d'un mécanisme financier efficient en vue de la transition du système par répartition à un système par capitaux de couverture.

7. Comparaison avec la situation actuelle

Dans son étude «La retraite des salariés, analyse de son évolution entre les générations » publiée par l'association Sauvegarde Retraites, l'actuaire Jacques Algarron a montré qu'au cours des 15 dernières années les taux de remplacement ont chuté de 15% pour certains profils de carrière pour l'ensemble des trois régimes des salariés CNAV, ARRCO, AGIRC. La CNAV aussi reconnaît une baisse de taux de remplacement.

Pour les salariés, partis en retraite en 2008, après une carrière complète de 40 ans, cette étude montre également que le taux de remplacement brut s'établit ainsi :

Tableau 4

Taux de remplacement après 40 ans de carrière (en 2008) en fonction du nombre de Plafond annuel de la Sécurité Sociale							
0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
17 310 €	34 620 €	51 930 €	69 240 €	86 550 €	103 860 €	121 170 €	138 480 €
71 %	63%	60 %	55 %	51 %	49 %	46 %	37 %

Toutes choses égales par ailleurs, ces taux peuvent être rapportés à ceux du tableau 3 pour les âges inférieurs à 30 ans, puisqu'ils sont générés par une durée de cotisations de 40 ans environ.

8. La transition

La transition se ferait graduellement : les tranches d'âge de 40 et 50 ans cotiseraient partiellement pour un CPR (par exemple respectivement 50% et 30%). Pendant la période de transition les plus jeunes affecteraient une partie de leurs cotisations retraites à un CPR – le reste continuant à assurer la survie transitoire de la répartition. Après la transition terminée, toute cotisation serait en CPR.

9. Les exemples étrangers

Plusieurs pays ont déjà mis en place des comptes épargne retraite : Pays-Bas, Finlande, Suède, Danemark, Suisse, Etats-Unis, Royaume-Uni, Australie, Chili, pays de l'Est... Les travaux de l'IREF (« Futur des Retraites et Retraites du futur », tome II, La capitalisation) donnent des

précisions sur ces réformes. Ces pays ont adopté des comptes épargne retraite sur lesquels les gens peuvent transférer toute ou une partie des cotisations retraite.

10. Conclusions

D'autres études montrent que la répartition est depuis longtemps déjà à bout de souffle et qu'il est temps de s'interroger sur la façon d'organiser, sur une génération, la transition vers un régime de retraite par capitaux de couverture. L'IREF a abordé cette question dans le tome III de sa trilogie (« Futur des retraites et retraites du futur », tome III, La transition).