CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 10 juin 2009 – 9 h 30

« Les règles des différents régimes : points de convergence, spécificités
et conséquences pour les assurés »

Document N°10

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

La compensation entre régimes de retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La compensation entre les régimes de retraite¹

L'équilibre financier d'un régime de retraite financé en répartition est assuré si la somme des cotisations reçues est égale à la somme des prestations versées. Cet équilibre dépend d'une part du nombre de cotisants et de retraités et, d'autre part, du montant des retraites et des revenus des cotisants. Les capacités contributives des régimes, ainsi que le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants, ou ratio de dépendance démographique, conditionnent donc l'équilibre financier du régime.

Le système de retraite français se compose de plusieurs régimes, chaque régime correspondant à un groupe professionnel homogène. La croissance économique s'accompagne d'une modification de la répartition de la population active par secteurs économiques qui affecte l'équilibre des régimes organisés sur une base professionnelle. Les régimes qui recouvrent des secteurs en déclin (l'agriculture par exemple) présentent un ratio de dépendance démographique très défavorable ; à l'inverse des régimes qui appartiennent à des secteurs ayant connu une croissance plus récente (les collectivités locales par exemple) ont un ratio beaucoup plus faible.

De cette diversité des rapports démographiques il résulte que, même si l'équilibre financier du système de retraite était globalement vérifié (l'ensemble des cotisations permettant de financer l'ensemble des prestations), l'équilibre ne serait pas atteint au niveau de chaque régime. C'est ce qui justifie la mise en place d'un mécanisme de compensation financière (qui concerne la maladie et la vieillesse) entre les régimes, depuis les régimes au ratio « nombre de retraités sur nombre de cotisants » faible vers les régimes au ratio plus élevé.

L'objectif de cette note est de rappeler le fonctionnement des mécanismes de compensation dans le système de retraite français et de présenter les principales questions qu'ils suscitent.

I. Une présentation schématique de la compensation entre les régimes de retraite²

Cette présentation schématique permet d'explicitier le principe de la compensation, qui vise à répartir les ressources de cotisation entre les régimes, en fonction de leurs charges de retraite relatives. Mais si ce principe paraît à la fois logique et simple, sa mise en œuvre n'est pas immédiate.

En effet, l'application du principe consisterait, dans sa forme la plus simple et si l'on raisonne en supposant que l'équilibre global est réalisé, à transférer des ressources entre les régimes de façon à assurer l'équilibre financier de chacun. Cette solution peut être mise en œuvre entre des régimes qui fonctionnent selon des règles identiques, ce qui suppose qu'ils versent les mêmes prestations et prélèvent les mêmes cotisations. Dans un tel contexte, il est logique de

¹ Pour rédiger ce document, nous nous sommes inspirés de : Dupuis J-M. et El Moudden (2002), *Économie des retraites*, Economica ; Ullmo Y. et Pelé L-P. (2001), *Rapport sur les mécanismes de compensation entre régimes de retraite et sur le fonds de réserves*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites ; Normand F. et Pelé L-P. (2004), *Rapport d'audit sur les mécanismes de compensation entre régimes de base obligatoires légaux de sécurité sociale*, Commission de compensation entre régimes de base obligatoire légaux ; Domeizel C. et Leclerc D. (2006), *Une analyse critique des dispositifs de compensation entre les régimes d'assurance vieillesse*, rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) de la commission des affaires sociales du Sénat.

² Cette partie est extraite du rapport Ullmo et Pelé (2001), *op. cit.*

calculer un taux de cotisation d'équilibre global, et de répartir les ressources entre les régimes de manière à tous les équilibrer.

Mais dans la réalité, les régimes ne fonctionnent pas selon des règles similaires. Les choix de couverture sont différents, conduisant à des règles de cotisation et de calcul des prestations spécifiques à chaque régime. Dans ces conditions, les écarts entre les résultats financiers des régimes ne dépendent pas uniquement des différences de situations démographiques, et il ne serait pas équitable, ni d'ailleurs possible, d'équilibrer l'ensemble des régimes en redistribuant aux régimes déficitaires les excédents des autres régimes. La mise en œuvre de la compensation exige donc de définir des règles pour établir entre les régimes des transferts sur une base équitable.

Les paramètres qui influencent la situation financière des régimes de retraite sont multiples :

- la situation démographique, caractérisée par les effectifs de cotisants et de retraités ;
- les règles de cotisation : assiette, taux... ;
- les règles de liquidation des pensions : montant, avantages accessoires...

Le nombre de retraités dépend du nombre d'affiliés dans les générations à la retraite, de l'âge de la retraite, de l'espérance de vie... Le nombre de cotisants dépend du nombre d'affiliés dans les générations actives, de l'âge de début d'activité, de l'âge de la retraite...

Les régimes de retraite déterminent eux-mêmes un certain nombre de ces paramètres, comme les règles de cotisation et de liquidation, ou l'âge de la retraite. En revanche, les régimes ne maîtrisent pas certains paramètres, comme l'évolution des affiliations dans les générations successives ou l'évolution des revenus.

Dans une logique d'équité, ce sont précisément les facteurs que les régimes ne maîtrisent pas que la compensation a pour vocation de prendre en compte. L'article L. 134-1 du code de la sécurité sociale précise, au début de son 3^{ème} alinéa, les objectifs des mécanismes de compensation : « *la compensation tend à remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités contributives entre les différents régimes* ».

Il s'agit bien de deux paramètres que les régimes ne maîtrisent pas, et qui ont été affectés par les évolutions socio-économiques : changements de la structure de la population active, donc des bases cotisantes des régimes ; baisse des rémunérations dans certains secteurs en déclin.

Cependant, il ne suffit pas de définir les objectifs de la compensation – corriger les conséquences sur les régimes des évolutions de la structure socio-économique – il faut aussi évaluer financièrement les transferts correspondants.

Pour ne compenser que les effets des paramètres qui ne dépendent pas des régimes, il faut arriver à mesurer dans les comptes des régimes l'impact de ces seuls paramètres, en neutralisant les effets des paramètres qui dépendent des régimes.

Si une telle compensation était envisageable au sein de l'ARRCO, entre des institutions fonctionnant selon des règles très similaires, elle ne peut guère être mise en œuvre entre les régimes très différents qui participent à la compensation généralisée ou à la compensation spécifique. La neutralisation des effets qui dépendent des régimes est extrêmement compliquée, tant sont différentes les règles de fonctionnement (âge de la retraite, calcul des

prestations...). C'est pourquoi les transferts de compensation ne sont pas déterminés en fonction des situations financières réelles des régimes (même corrigées), mais sont calculés dans un contexte fictif, dans lequel les paramètres des régimes sont uniformisés à l'exception de ceux que l'on veut compenser.

Le cadre de calcul de la compensation, qui reconstitue un fonctionnement fictif du système de retraite, est défini par des effectifs de cotisants et de retraités des régimes, une prestation versée aux retraités, et un montant ou un taux de cotisation. Les effectifs de cotisants et de retraités retenus dans ce cadre fictif permettent de rendre compte des situations démographiques réelles plus ou moins déséquilibrées des régimes. En revanche, tous les régimes sont censés verser la même prestation (dite de référence) et prélever des cotisations dans des conditions identiques, soit en appliquant un même taux de cotisation, soit en prélevant le même montant par tête. Dans le premier cas, le taux de cotisation est défini en rapportant la masse totale des prestations à la somme des salaires soumis à cotisation. Dans le second cas, le montant de cotisation par tête est défini en rapportant la masse totale des prestations au nombre total de cotisants. Dans ce contexte conventionnel, on détermine pour chaque régime à la fois la masse des prestations fictives pour ses retraités, et la masse des cotisations fictives qu'il est censé recevoir de ses cotisants. La différence entre ces deux masses fictives définit le transfert de compensation que le régime doit verser ou recevoir. Comme l'ensemble du régime fictif est équilibré (les cotisations ont été calculées pour couvrir les prestations), les transferts de compensation sont eux-mêmes équilibrés : la somme des montants devant être versés est égale à la somme des montants devant être reçus (les cotisations que certains régimes ont en trop compensent exactement celles qui manquent aux autres régimes).

Calculée dans le cadre du régime fictif, la compensation corrige deux écarts :

- la situation démographique, puisqu'on tient compte des effectifs réels de cotisants et de retraités ;
- les écarts de revenus lorsque les cotisations sont réparties en fonction des masses salariales des régimes (taux de cotisation uniforme).

Cette structure permet donc de remplir les deux objectifs prévus par le code de la sécurité sociale.

Ce système fictif ne permet toutefois pas d'échapper totalement au problème de la neutralisation des paramètres qui dépendent des régimes. En effet, les décomptes des retraités et des cotisants sont sensibles aux règles des régimes, en particulier à l'âge de la retraite. Un régime où l'âge de la retraite est précoce a logiquement davantage de retraités qu'un régime où l'âge de la retraite est tardif, toutes choses égales par ailleurs. C'est pourquoi les effectifs retenus pour les calculs ne sont pas exactement les effectifs réels, mais sont établis selon des règles uniformes. En l'occurrence, on ne compte les retraités qu'à partir d'un certain âge.

D'autres règles ont dû être fixées. Les choix opérés seront présentés plus loin, mais on peut d'ores et déjà indiquer que le principe qui a présidé au choix de ces règles est qu'aucun régime ne doit être pénalisé par la compensation, c'est-à-dire que le régime fictif ne doit pas reposer sur des règles plus favorables que celles d'un ou plusieurs régimes. Dans le cas contraire, la compensation risquerait de mettre à la charge de certains régimes des avantages supérieurs à ceux qu'ils servent à leurs propres retraités.

C'est ce même principe qui a conduit à retenir pour prestation de référence, comme on le verra plus loin, la plus faible des prestations moyennes des régimes participants.

Une des conséquences de ce principe est que la compensation ne corrige jamais complètement les déséquilibres des régimes, même ceux provenant des paramètres que les régimes ne maîtrisent pas. En pratique, le calcul est tout à fait indépendant de la situation financière des régimes. Dans un cas extrême, il pourrait arriver qu'un régime déficitaire soit débiteur à la compensation.

II. Les mécanismes de la compensation

On distingue deux mécanismes de compensation entre les régimes de retraite : la compensation généralisée, dite « compensation démographique vieillesse », qui concerne l'ensemble des régimes et la compensation spécifique, dite « surcompensation », qui ne concerne que les régimes spéciaux et dont la loi de 2003 prévoit la suppression au 1^{er} janvier 2012.

1) La compensation généralisée

La loi n°74-1094 du 24 décembre 1974 a institué un mécanisme de compensation auquel participent les régimes de base obligatoires dont l'effectif des actifs cotisants et des retraités âgés d'au moins soixante-cinq ans titulaires d'un droit propre est, au total, supérieur à 20 000 personnes au 1^{er} juillet de l'année considérée.

Compte tenu de cet effectif « plancher », les régimes concernés sont :

- **pour les régimes de salariés** : la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le régime des salariés agricoles, le régime des fonctionnaires civils et militaires, le fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), la caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM), les régimes spéciaux de la SNCF et de la RATP, la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG), l'établissement national des invalides de la marine (Enim), la caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire (CRPCEN) et le régime spécial de la Banque de France ;

- **pour les régimes de non-salariés** : le régime des exploitants agricoles, l'organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce (Organic), la caisse autonome nationale de compensation de l'assurance vieillesse des artisans (Cancava)³, la caisse nationale d'assurance vieillesse de professions libérales (CNAVPL), la caisse nationale des barreaux français et, jusqu'en 2005, la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac)⁴.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le législateur a assigné à la compensation l'objectif de « *remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités productives entre les différents régimes* ». Il ajoute cependant que « *tant que les capacités contributives de l'ensemble des non-salariés ne pourront être définies dans les mêmes conditions que celles des salariés, la compensation entre l'ensemble des*

³ L'Organic et la Cancava sont dorénavant gérés au sein du régime social des indépendants (RSI) : RSI-AVIC (assurance vieillesse de l'industrie et du commerce) et RSI-AVA (assurance vieillesse artisanale).

⁴ La Cavimac a été rattachée au régime général (CNAV) par l'article 75 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 et ne participe donc plus, en tant que telle, aux mécanismes de compensation.

régimes de salariés et les régimes de non-salariés aura uniquement pour objet de remédier aux déséquilibres démographiques ».

Cette différence dans l'appréciation des capacités contributives a imposé la mise en place d'une compensation à deux étages : le premier organise une compensation entre les régimes de salariés exclusivement ; le second comprend une compensation calculée entre les salariés (dont tous les régimes sont consolidés en un seul bloc) et les régimes de non-salariés pris chacun individuellement.

Dans la compensation entre les régimes de salariés, la répartition des charges est fonction de la démographie, mais aussi des masses salariales plafonnées des régimes (c'est-à-dire que l'on tient compte à la fois des écarts démographiques et des disparités de capacités contributives). La compensation entre les régimes de salariés et les régimes de non-salariés est établie en revanche sur une base strictement démographique, la répartition des charges étant fonction des effectifs de cotisants des régimes concernés.

La compensation est calculée sur la base d'une prestation de référence unique, dont le montant est le même pour tous les bénéficiaires ainsi que d'une cotisation moyenne unique qui est soit un taux s'appliquant à la masse salariale (premier étage de la compensation), soit un montant moyen par tête (deuxième étage de la compensation). Ce taux de cotisation ou cette cotisation moyenne par tête sont calculés de façon à équilibrer le régime fictif.

Afin de ne pas pénaliser un régime en mettant à sa charge des avantages supérieurs à ceux qu'il verse à ses propres bénéficiaires, ni avantager injustement un régime, en le finançant au-delà de ses propres charges, la prestation de référence retenue est, par principe, la plus faible des prestations moyennes offertes par les régimes concernés. Dans le même esprit, l'âge retenu pour le décompte des retraités est l'âge de départ à la retraite à partir duquel tous les actifs peuvent obtenir le taux plein, soit soixante-cinq ans.

Pour chaque régime est simulé le prélèvement sur ses cotisants des cotisations du régime fictif et le versement à ses bénéficiaires de la prestation de référence. Il apparaît un solde qui peut être positif – le régime reverse alors son excédent à la caisse de compensation – ou négatif – le régime reçoit dans ce cas un transfert de compensation. Le régime fictif est, par définition, équilibré, la somme des excédents étant strictement égale à la somme des déficits.

Dans ce régime fictif unique, dont les cotisants acquittent la même cotisation et dont les bénéficiaires perçoivent la même prestation, les seules différences sont d'ordre démographique : sont donc contributeurs les régimes présentant un ratio de dépendance démographique inférieur à la moyenne et sont bénéficiaires ceux pour lesquels ce ratio est au contraire supérieur à la moyenne.

Les calculs de compensation sont effectués sous le contrôle de la commission de compensation, organisme institué auprès du ministre en charge de la sécurité sociale et présidé par un magistrat désigné par le Premier président de la Cour des comptes, qui comprend des représentants des régimes de sécurité sociale et des représentants des ministres en charge de la sécurité sociale et du budget, ainsi que des ministres de tutelle des différents régimes.

La commission de compensation est consultée pour avis sur la fixation des soldes de la compensation et, éventuellement, sur le versement des acomptes. Elle contrôle les informations quantitatives fournies par les régimes pour servir de bases aux calculs.

Enfin, depuis les décrets d'application de la loi de 2003, tout projet de modification des règles affectant les mécanismes de compensation entre les régimes de sécurité sociale fait l'objet d'un avis de la commission, qui est transmis au Parlement.

- **Le premier étage : la compensation interne aux régimes de salariés**

Le calcul de la compensation interne aux salariés comprend les étapes suivantes :

- **la prestation de référence** correspond à la plus faible des prestations moyennes, en l'occurrence celle du régime des salariés agricoles (1 968 euros en 2007). Elle est calculée en rapportant la masse des pensions de droit direct servies par le régime des salariés agricoles à ses bénéficiaires âgés de soixante-cinq ans et plus au nombre de retraités du régime des salariés agricoles bénéficiaires d'un droit direct et âgés de soixante-cinq ans et plus au 1^{er} juillet de l'année de référence ;

- **les charges globales du régime fictif** sont ensuite calculées en multipliant la prestation de référence (1 968 euros) par l'effectif de retraités de droit direct des régimes participant à la compensation âgés de soixante-cinq ans et plus au 1^{er} juillet de l'année de référence (11 923 601) : $1\,968 \times 11\,923\,601 = 23,47$ Mrds d'euros en 2007 ;

- **le taux de cotisation d'équilibre du régime fictif** est obtenu en rapportant les charges globales du régime fictif (23,47 Mrds d'euros) à la masse salariale sous plafond cumulée de chacun des régimes participant à la compensation (555,86 Mrds d'euros) : $\frac{23,47}{555,86} = 4,22\%$;

- **chaque régime calcule ensuite ses ressources et ses charges selon les règles du régime fictif**. Les ressources sont égales au produit de la masse salariale plafonnée par le taux de cotisation d'équilibre et les dépenses sont égales au produit de la prestation de référence par l'effectif de retraités de droit direct du régime, âgés de soixante-cinq ans et plus au 1^{er} juillet de l'année de référence ;

- **le montant du transfert** est alors égal à la différence entre les ressources et les dépenses ainsi calculées. Si ce montant est positif, le régime est excédentaire et doit reverser cet excédent. Si le montant est négatif, le régime est déficitaire et reçoit une compensation à due concurrence du solde négatif constaté.

Par exemple, pour la CNRACL en 2007 (voir tableau en annexe, solde G1) :

$$\underbrace{44,72 \text{ Mrds d'euros}}_{\text{Masse salariale sous plafond de la CNRACL}} \times \underbrace{4,22\%}_{\text{Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif}} - \underbrace{1\,968}_{\text{Prestation de référence du régime fictif}} \times \underbrace{397\,212}_{\text{Effectif de retraités de droit direct de la CNRACL}} = 1,1 \text{ Mrds d'euros.}$$

- **Le second étage : la compensation entre les régimes de non-salariés et les régimes de salariés**

Le calcul de la compensation entre salariés et non-salariés obéit à un schéma proche de celui de la compensation interne aux régimes de salariés, mais avec des adaptations qui les distinguent sur trois points :

- la **prestation de référence** est celle du RSI-AVIC (3 260 euros en 2007). Depuis 2001, la prestation de référence, pour cet étage de compensation, est la prestation la plus faible des régimes qui totalisent au moins 100 000 retraités de droit direct âgés de soixante-cinq ans et plus⁵ ;

- le calcul des ressources du régime fictif, qui ne peut être effectué que sur une base strictement démographique, repose sur la définition d'une **cotisation moyenne d'équilibre** par tête. Cette cotisation est obtenue par le rapport entre la masse des prestations du régime fictif ($3\,260 \times 14\,749\,454 = 48,08$ Mrds d'euros) et le nombre des cotisants actifs du régime fictif (27 724 894) : $\frac{48,08 \text{ Mrds d'euros}}{27\,724\,894} = 1\,734$ euros ;

- pour le calcul des montants des transferts à opérer, **les régimes des salariés forment un seul bloc débiteur**. Le montant global du transfert est réparti entre chaque régime de salariés au *prorata* de la masse salariale sous plafond.

En 2007, pour le bloc des régimes salariés, le transfert s'est établi à :

$$\underbrace{25\,312\,208}_{\text{Effectif de cotisants des régimes salariés}} \times \underbrace{1\,734}_{\text{Cotisation moyenne d'équilibre du régime fictif}} - \underbrace{3\,260}_{\text{Prestation de référence du régime fictif}} \times \underbrace{11\,923\,601}_{\text{Effectif de retraités des régimes salariés}} = 5,03 \text{ Mrds d'euros .}$$

Par exemple, pour la CNRACL, le montant du transfert en 2007 s'est établi à (voir tableau en annexe, solde G2) :

$$\underbrace{5,03}_{\text{Transfert de compensation des régimes salariés}} \times \left(\frac{44,72}{555,86} \right) = 404,5 \text{ millions d'euros.}$$

Rapport entre la masse salariale sous plafond de la CNRACL et la masse salariale sous plafond des régimes salariés

- **La compensation généralisée**

Les transferts de compensation généralisée sont la somme des transferts des deux mécanismes précédents.

Ainsi, pour la CNRACL, les transferts de compensation généralisée en 2007 se sont élevés à (voir tableau en annexe, solde G1 + solde G2) :

$$1,11 + 0,40 = 1,51 \text{ Mrds d'euros .}$$

⁵ Cette mesure est destinée à écarter les régimes jugés non représentatifs de l'ensemble des organismes en présence.

2) La compensation spécifique entre régimes spéciaux

La compensation spécifique entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse de salariés a été instituée par la loi de finances pour 1986, mais avec une entrée en vigueur dès l'exercice 1985.

Ne se substituant pas à la compensation généralisée, mais se surajoutant à elle, elle a été qualifiée de « surcompensation ».

En application de l'article D. 134-9-1 du code de la sécurité sociale, elle concerne l'ensemble des régimes spéciaux d'assurance vieillesse dont l'effectif des retraités titulaires de pensions de droits directs âgés d'au moins soixante ans dépasse 5 000 personnes au 1^{er} juillet de l'année considérée.

Les régimes entrant dans le champ de la surcompensation sont les régimes spéciaux des fonctionnaires civils et militaires de l'État, des ouvriers de l'État (FSPOEIE), des fonctions publiques territoriale et hospitalière (CNRACL), des entreprises minières et assimilées (CANSSM), de la SNCF, de la RATP, des marins (Enim), des clercs et employés de notaires (CRPCEN), de la Banque de France, de la Société d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes (ex-Seita) et des anciens chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local (ex-CAMR), régime aujourd'hui géré par la CNAV.

Du fait de la moindre hétérogénéité supposée des régimes spéciaux entre eux, les bases de calcul de la surcompensation sont plus simples que celles de la compensation généralisée et de plus grande portée.

L'article L. 134-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale dispose ainsi que « *la compensation entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse de salariés porte sur l'ensemble des charges de l'assurance vieillesse et est calculée sur la base de la moyenne des prestations servies par les régimes concernés* ».

En conséquence, le calcul de la surcompensation repose sur les éléments suivants : prise en compte des effectifs de retraités de droit direct à partir de **soixante ans** (au lieu de soixante-cinq ans dans la compensation généralisée) ; ajout, aux droits directs, des **droits dérivés** (exclus de la compensation généralisée au motif de la très grande diversité de leur conditions d'octroi), ce qui conduit à créer deux prestations moyennes de référence, l'une de droit direct et l'autre de droit dérivé ; enfin, définition de la prestation de référence comme **la moyenne des prestations servies** par les régimes concernés (au lieu de la prestation moyenne la plus faible dans la compensation généralisée).

Le calcul de compensation spécifique entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse comprend trois étapes, définies par l'article D. 134-9-4 du code de la sécurité sociale :

- **Le calcul d'une compensation interne aux régimes spéciaux**

Il repose, comme la compensation généralisée, sur la simulation d'un régime fictif.

- **La prestation de référence de droit direct** est calculée en rapportant la masse des pensions de droit direct des bénéficiaires âgés d'au moins soixante ans de l'ensemble des régimes concernés (45,96 Mrds d'euros) au nombre des bénéficiaires (2 447 150) :

$$\frac{45,96}{2\,447\,150} = 18\,780 \text{ euros en 2007. De la même façon, la prestation de référence de droit}$$

dérivé est calculé en rapportant la masse des pensions de droit dérivé des régimes concernés (8,17 Mrds d'euros) au nombre de retraités de droit dérivé de ces régimes (1 018 580) :

$$\frac{8,17}{1\,018\,580} = 8\,019 \text{ euros en 2007.}$$

- **Les charges globales du régime fictif** sont calculées en multipliant chacune des deux prestations de référence, respectivement par le nombre global de retraités de droit direct âgés d'au moins soixante ans et par le nombre de retraités de droit dérivé de l'ensemble des régimes participants, puis en additionnant les deux résultats ainsi obtenus :

$$\underbrace{18\,780}_{\text{Prestation de référence de droit direct}} \times \underbrace{2\,447\,150}_{\text{Effectif de retraités de droit direct}} + \underbrace{8\,019}_{\text{Prestation de référence de droit dérivé}} \times \underbrace{1\,018\,580}_{\text{Effectif de retraités de droit dérivé}} = 54,13 \text{ Mrds d'euros.}$$

- **Le taux de cotisation d'équilibre** du régime fictif est calculé en rapportant les charges globales du régime fictif à la masse salariale totale (*i.e.* assiette soumise à cotisation) du régime fictif (112,74 Mrds) : $\frac{54,13}{112,74} = 48\%$.

- **Chaque régime calcule ensuite ses ressources et ses charges selon les règles du régime fictif.** Les ressources sont égales au produit de la masse salariale soumise à cotisations par le taux de cotisation d'équilibre et les dépenses sont égales à l'addition des produits des deux prestations de référence par les effectifs correspondants (respectivement le nombre global de retraités de droit direct âgés d'au moins soixante ans et le nombre de bénéficiaires de droit dérivé du régime concerné).

Les régimes dont les ressources excèdent les dépenses sont débiteurs du mécanisme de compensation et ceux dont les dépenses excèdent les ressources sont créditeurs du système.

Par exemple, pour la CNRACL en 2007 (voir tableau en annexe, solde S1) :

$$\underbrace{38,95 \text{ Mrds}}_{\text{Masse salariale au sens de la compensation spécifique}} \times \underbrace{48\%}_{\text{Taux de cotisation d'équilibre}} - \left(\underbrace{18\,780}_{\text{Prestation de référence de droit direct}} \times \underbrace{556\,948}_{\text{Effectif de retraités de droit direct}} + \underbrace{8\,019}_{\text{Prestation de référence de droit dérivé}} \times \underbrace{131\,787}_{\text{Effectif de retraités de droit dérivé}} \right) = 7,18 \text{ Mrds.}$$

- **La proratisation des transferts de compensation généralisée**

La compensation spécifique entre les régimes spéciaux de salariés comprend un deuxième volet qui consiste en une redistribution entre ces régimes des transferts versés au titre de la compensation généralisée. Parmi les régimes participant à la compensation spécifique, tous à l'exception de l'ex-Seita et de l'ex-CAMR participent à la compensation généralisée, et sont globalement débiteurs. La première étape de la compensation spécifique consiste à redistribuer entre ces régimes, au *prorata* de leur masse salariale⁶, le total de leurs versements à la compensation généralisée. Dans ce nouveau calcul, tous les régimes sont débiteurs. Pour cette opération :

- les transferts de compensation généralisée effectivement versés ou reçus par chaque régime spécial sont additionnés en une seule masse (2,47 Mrds d'euros en 2007) ;

- un nouveau transfert fictif de compensation généralisée à la charge de chaque régime spécial est recalculée en appliquant à cette masse globale reconstituée un coefficient rapportant la masse salariale du régime (38,95 Mrds d'euros) à la masse salariale totale (*i.e.* assiette soumise à cotisation) hors Seita et CAMR qui ne participent pas à la compensation généralisée (112,69 Mrds d'euros) :

$2,47 \times \left(\frac{38,95}{112,69} \right) = 0,85$ Mrds d'euros pour la CNRACL en 2007 ; ce nouveau transfert est appelé « transfert reventilé » ;

- la compensation spécifique met à la charge ou au crédit des régimes la différence entre le transfert de compensation généralisée « reventilé » et le transfert qu'ils ont réellement acquittée ou perçue (voir tableau en annexe, solde S2) :
 $0,85 - 1,51 = -0,657$ Mrds d'euros en 2007 pour la CNRACL.

- **Le calcul de la « surcompensation »**

Le transfert total de surcompensation est égal à **l'addition des deux volets** : transfert de la compensation interne aux régimes spéciaux + différence (positive ou négative) entre le transfert de compensation généralisé reventilé et le transfert de compensation généralisée effectivement versée ou perçue.

Cependant, le montant ainsi obtenu se voit appliquer un **taux réducteur, dont le niveau est fixé par décret**. Après être resté stable de 1985 à 1991, ce taux a été fortement relevé pour les exercices 1992 et 1993, atteignant 38 %, puis a été constamment révisé à la baisse depuis 2000.

⁶ Hors CAMR et Seita, dans la mesure où ces régimes ne participent pas à la compensation généralisée.

Taux de la surcompensation

1985	1992	1993	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
22 %	30 %	38 %	34 %	30 %	27 %	24 %	21 %	18 %	15 %	12 %

Ainsi, pour la CNRACL, le montant de la compensation spécifique en 2007 s'est élevé à (voir tableau en annexe, solde S3) :

$$15\% \times (7,18 - 0,657) = 0,979 \text{ Mrds d'euros.}$$

Selon le rapport Domeizel et Leclerc (2006)⁷, la proratisation des transferts de compensation généralisée et l'application d'un taux réducteur sont deux mécanismes qui ont été mis en place afin de ne pas utiliser « exagérément » les ressources des régimes débiteurs, en particulier la CNRACL.

L'article 9 de la loi de 2003 a prévu la suppression complète des mécanismes de surcompensation pour les exercices postérieurs au 1^{er} janvier 2012. Il ajoute qu'à ce titre les versements effectués à partir de l'exercice de 2003 continueront d'être progressivement réduits.

Les taux de compensation spécifique pour 2010 et pour 2011 devraient faire l'objet de décrets, avant l'extinction définitive de la surcompensation au 1^{er} janvier 2012.

3) Les transferts de compensation en 2007

Les transferts de compensation portent sur des masses financières élevées. L'essentiel de ces masses financières est concentré sur un nombre restreint de contributeurs et de bénéficiaires, ce qui, pour ces régimes, représente une part importante de leurs dépenses ou ressources.

a) Des transferts portant sur des masses financières élevées

Les flux financiers correspondant aux différentes compensations pratiquées au sein de la branche vieillesse ont atteint 9,7 milliards d'euros en 2007 :

- 8,2 milliards d'euros au titre de la compensation généralisée ;
- 1,5 milliard d'euros au titre de la surcompensation.

Cette somme représente plus de 75 % des montants cumulés des deux compensations, branches vieillesse et maladie confondues.

⁷ *Op. cit.*

b) Une forte concentration sur un nombre restreint de contributeurs et de bénéficiaires

En 2007, la compensation généralisée vieillesse a été financée à plus de 92 % par trois régimes : la CNAV, pour les trois cinquièmes, la CNRACL (18 %) et le régime des fonctionnaires de l'État (15 %).

Les régimes contributeurs à la compensation généralisée vieillesse en 2007

	Montants en euros	Part en %
CNAV (régime général)	4 807 857 854	59
Fonctionnaires civils	1 233 448 998	15
Fonctionnaires militaires	35 886 923	0,4
CNRACL	1 510 507 174	18
RATP	26 649 154	0,3
CNIEG	77 142 894	1
Banque de France	5 757 081	0,1
CNAVPL	456 288 590	6
CNBF (avocats)	63 406 103	1
Total	8 216 944 771	100

Source : commission de compensation.

Les régimes bénéficiaires de la compensation généralisée vieillesse en 2007

	Montants en euros	Part en %
Salariés agricoles	2 249 646 782	27
FSPOEIE (ouvriers d'État)	26 492 080	0,3
CANSSM (mines)	308 304 090	4
SNCF	13 927 240	0,2
Enim (marins)	65 326 116	1
CRPCEN (clercs de notaire)	5 023 346	0,1
Exploitants agricoles	4 185 322 900	51
RSI-AVIC (commerçants)	919 363 876	11
RSI-AVA (artisans)	443 538 343	5
Total	8 216 944 771	100

Source : commission de compensation.

On observe que les régimes agricoles (salariés et exploitants) sont destinataires de près de 80 % des transferts de la compensation généralisée en 2007. Le RSI-AVIC et le RSI-AVA arrivent loin derrière avec respectivement environ 11 % et 5 %.

Les régimes contributeurs aux mécanismes de surcompensation en 2007

	Montants en euros	Part en %
Fonctionnaires civils	449 381 157	30
CNRACL	979 144 114	66
RATP	9 403 694	1
CNIEG	37 886 063	3
Banque de France	79 897	0,01
Total	1 475 894 925	100

Source : commission de compensation.

La compensation spécifique vieillesse est financée en 2007 à près de 97 % par deux régimes : la CNRACL (plus de 66 %) et le régime des fonctionnaires civils (30 %).

Les régimes bénéficiaires des mécanismes de surcompensation en 2007

	Montants en euros	Part en %
Fonctionnaires militaires	270 063 033	18
FSPOEIE (ouvriers d'État)	106 484 497	7
CANSSM (mines)	642 909 868	44
SNCF	227 970 189	15
Enim (marins)	169 916 821	12
CRPCEN (clercs de notaire)	17 182 314	1
Seita	18 660 880	1
CAMR	22 707 324	2
Total	1 475 894 925	100

Source : commission de compensation.

On constate que le principal régime créditeur en 2007 est le régime des mines (près de 44 % des sommes reversées au titre de la surcompensation). Puis viennent trois régimes : la SNCF (15 %), le régime des marins (12 %) et le FSPOEIE (plus de 7 %).

Au total, le bilan des flux cumulés des mécanismes de compensation et de surcompensation fait apparaître **huit régimes contributeurs nets**, dont certains représentant une part significative de leurs produits en 2007 :

- la CNAV (4,8 milliards d'euros, soit 5,5 % de ses produits) ;
- la CNRACL (2,5 milliards d'euros, soit 17,4 % de ses produits) ;
- l'État au titre de la fonction publique (1,45 milliards d'euros, soit 3,5 % des charges de pensions du budget de l'État) ;
- la CNAVPL (456 millions d'euros, soit près de 33 % de ses produits) ;
- la CNIEG (115 millions d'euros, soit 2,1 % de ses produits) ;
- la CNBF (63 millions d'euros, soit près de 37 % de ses produits) ;
- la RATP (36 millions d'euros, soit 4,4 % de ses produits) ;
- la Banque de France (près de 6 millions d'euros, soit 2,1 % de ses produits).

Tous les autres régimes sont bénéficiaires nets. Pour certains d'entre eux, les revenus réels tirés de la compensation représentent une part importante, voire déterminante de leurs produits :

- les exploitants agricoles (4,2 milliards d'euros, soit 45 % de ses produits) ;
- les salariés agricoles (2,25 milliards d'euros, soit 40 % de ses produits) ;
- la CANSSM (951 millions d'euros, soit 49,6% de ses produits) ;
- le RSI-AVIC (919 millions d'euros, soit 24 % de ses produits) ;
- le RSI-AVA (444 millions d'euros, soit 11,5 % de ses produits) ;
- la SNCF (242 millions d'euros, soit 5 % de ses produits) ;
- l'ENIM (235 millions d'euros, soit 22 % de ses produits) ;
- le FSPOEIE (133 millions d'euros, soit 8 % de ses produits) ;
- la CRPCEN (22 millions d'euros, soit 3,7 % de ses produits).

III. Les questions soulevées par la compensation

On se bornera dans cette partie à exposer les questions soulevées par les transferts de compensation au sein du système de retraite, telles que retracées dans différents rapports récents : Ullmo Y. et Pelé L-P. (2001), *Rapport sur les mécanismes de compensation entre régimes de retraite et sur le fonds de réserves*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites ; Normand F. et Pelé L-P. (2004), *Rapport d'audit sur les mécanismes de compensation entre régimes de base obligatoires légaux de sécurité sociale*, Commission de compensation entre régimes de base obligatoire légaux ; Domeizel C. et Leclerc D. (2006), *Une analyse critique des dispositifs de compensation entre les régimes d'assurance vieillesse*, rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) de la commission des affaires sociales du Sénat. Au préalable, il est utile de rappeler que les transferts financiers sont par construction à somme nulle et que toute réforme en la matière conduit nécessairement, parmi les régimes participant à la compensation, à des perdants et des gagnants par rapport à la situation initiale.

La compensation généralisée fait intervenir trois types de paramètres qui seront examinés successivement : les capacités contributives des régimes (effectifs de cotisants ou assiettes de cotisation), les effectifs de bénéficiaires, la prestation de référence. La principale difficulté porte sur la prise en compte des capacités contributives, exclues pour la compensation entre salariés et non salariés, retenues entre salariés.

1) Les capacités contributives

La détermination des capacités contributives repose sur deux types de paramètres : les effectifs de cotisants pour la compensation généralisée entre les régimes de salariés (regroupés en un bloc) et les régimes de non-salariés, les masses salariales plafonnées pour la compensation entre les régimes de salariés (premier étage de la compensation généralisée) et pour la répartition du transfert à la charge du bloc des salariés dans les compensations avec les non-salariés (deuxième étage de la compensation généralisée).

a) Le décompte des cotisants

Seuls les « cotisants actifs » des régimes sont décomptés. Il s'agit de ne pas tenir compte des assurés qui cotisent peu ou pas du tout et que l'on considère comme n'apportant pas une réelle capacité contributive aux régimes. La frontière entre ces deux groupes n'est pas toujours simple à déterminer et repose nécessairement sur des conventions : ainsi un salarié à temps partiel est comptabilisé comme un cotisant.

Par ailleurs, les cotisants pluriactifs (à l'exception de ceux qui sont identifiés comme tels, notamment les polyactifs dans les régimes de non-salariés) sont susceptibles d'être comptés dans les différents régimes où ils cotisent. **Lorsqu'une personne exerce deux emplois à temps partiel relevant de deux régimes différents, elle est comptabilisée dans les effectifs cotisants des deux régimes. L'évaluation de la capacité contributive d'un régime en fonction du nombre de ses cotisants, quelles que soient leurs assiettes, peut ainsi défavoriser les régimes dont les affiliés cotisent sur des rémunérations faibles.** Ce point est toutefois à relativiser compte tenu du mode de décompte des cotisants du régime général (voir ci-après) ; l'ampleur des autres situations de polyactivité n'est pas bien connue

Il faut également mentionner le mode de détermination des effectifs du régime général. Ceux-ci sont en effet établis à partir des statistiques de l'emploi salarié total fourni par l'Insee, par différence avec les effectifs de cotisants transmis par les autres régimes de salariés.

Cette pratique présente deux avantages : elle permet d'obtenir, au 1^{er} juillet, un effectif que le régime général ne peut extraire de son système d'information ; ensuite, elle garantit la cohérence entre les effectifs de cotisants des régimes et l'emploi salarié total.

Cependant, elle présente également des inconvénients :

- l'effectif du régime général est dépendant des imprécisions dans les décomptes des autres régimes qui peuvent omettre de mettre à jour leurs fichiers de cotisants (ceci est sans impact sur les transferts puisqu'au sein du bloc des salariés, c'est le paramètre de masse salariale qui est utilisé et, entre salariés et non-salariés, cet inconvénient est neutralisé dans la mesure où l'on raisonne sur un effectif global de salariés) ;
- l'effectif du régime général étant défini par différence, il peut également être faussé par l'existence de cotisants pluriactifs comptabilisés dans les autres régimes de salariés (point évoqué précédemment) ;
- les calculs sont effectués l'année N+1, donc à partir de données provisoires de l'Insee, les données définitives n'étant disponibles que dans un délai trop long pour être utilisées (trois ans après l'exercice auxquelles elles se rattachent) ;
- enfin et surtout, les effectifs du régime général peuvent être soumis à des à-coups importants, en fonction des corrections que l'Insee apporte à certaines de ses séries statistiques au vu des résultats de ses recensements.

Lors du dernier recensement général de 1999, la série de l'emploi salarié a ainsi été augmenté de 500 000 personnes, provoquant une modification importante des transferts. Les risques d'évolutions aussi brutales sont aujourd'hui moindres avec la réforme des modalités de dénombrement de la population et la disparition des recensements généraux.

Enfin, un changement important est intervenu en 2003 avec la prise en compte, dans les effectifs de cotisants et la masse salariale des régimes de retraite (régime général et régimes alignés), des chômeurs (et des préretraités) dont les cotisations sont prises en charge par le Fonds de solidarité vieillesse. Il est à noter que le rapport Domeizel et Leclerc (2006) demande à ce qu'il soit mis fin à cette modification aux motifs qu'elle s'écarte des principes originels de la compensation (séparation stricte entre le contributif et le non-contributif pour déterminer le nombre de cotisants pris en compte pour le calcul de la compensation) et qu'elle coûte environ 900 millions d'euros par an par la CNAV, ce qui majore de 20 à 25 % le montant de la compensation dont elle est débitrice.

b) Les revenus des non-salariés

Les régimes de non-salariés font l'objet d'un traitement particulier. Ils participent à une compensation purement démographique, où les capacités contributives sont évaluées en fonction des effectifs de cotisants et non pas en fonction des masses salariales soumises à cotisation. Cette exception a été justifiée à l'origine par l'insuffisante connaissance des revenus des non-salariés.

« La compensation tend à remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités contributives entre les différents régimes. Toutefois, tant que les capacités contributives de l'ensemble des non-salariés ne pourront être définies dans les mêmes conditions que celles des salariés, la compensation entre l'ensemble des régimes de salariés et les régimes de non-salariés aura uniquement pour objet de remédier aux déséquilibres démographiques ». (alinéa 3 – article L. 134-1 du code de la sécurité sociale)

Par ailleurs, dans le calcul intégrant les régimes de non-salariés, les régimes de salariés sont rassemblés en un bloc unique. Comme la contribution de ce bloc est ensuite répartie entre les différents régimes de salariés, ces derniers se trouvent tous dans la même position, en l'occurrence débitrice, alors même que leurs situations démographiques sont contrastées, et pour certains régimes de salariés moins favorables que la situation démographique de l'ensemble des régimes de non-salariés. Mais leur situation est prise en compte à travers l'autre étage de la compensation vieillesse.

2) Le décompte des effectifs de retraités

a) L'âge de décompte des retraités en vieillesse

Le nombre de retraités d'un régime dépend des âges de départ en retraite. Les règles de compensation fixent un seuil minimum commun d'âge de la retraite pour le décompte des retraités : 65 ans pour la compensation généralisée et 60 ans pour la compensation spécifique.

Ce seuil correspond, dans les deux cas, à un âge auquel les assurés, dans tous les régimes participants, peuvent obtenir une retraite sans abattement. Cette règle pénalise les régimes où l'âge de la retraite est précoce, puisque certains retraités ne sont pas décomptés dans les effectifs. Néanmoins, elle s'inscrit dans la logique visant à ne pas faire financer les avantages de certains régimes (en termes de départ précoce) par les autres régimes (où l'âge de la retraite est en moyenne plus élevé).

b) Les retraités polypensionnés

Pour la compensation généralisée, les polypensionnés sont comptabilisés pour une unité dans chaque régime auquel ils ont été affiliés. Ce mode de calcul crée des doubles comptes et favorise les régimes dits « de passage » dans lesquels les retraités ont cotisé peu d'années et validé peu de droits. En effet, la compensation indemnise sur la base du nombre de bénéficiaires sans tenir compte des durées de cotisation ou des montant des pensions. Les calculs de compensation, établis selon le principe du régime fictif, attribuent à tous les régimes la même charge de pension par retraité (la pension de référence). Les régimes dont les retraités ont des carrières complètes sont donc, toutes choses égales par ailleurs, moins bien « compensés » que les régimes de passage. La prise en compte de durées cotisées ou validées se heurte néanmoins à des difficultés techniques insurmontables, ainsi que l'ont montré les travaux de la Commission de la compensation en 2005.

3) La prestation de référence

Dans la compensation généralisée, les prestations de référence du régime fictif sont les prestations minimales des régimes participants. Cette règle contribue à limiter les transferts de compensation, au détriment des régimes versant les prestations les plus élevées. Elle a été fixée conformément au principe selon lequel les régimes dont les prestations sont les plus faibles n'ont pas à financer les prestations plus élevées résultant de règles plus généreuses des autres régimes.

Pour la compensation spécifique, la règle est différente puisque la prestation de référence est la prestation moyenne des régimes participants. Le choix de cette règle résulte de la plus grande homogénéité des régimes spéciaux.

La référence à des prestations minimales dans la compensation généralisée conduit à ce que les transferts ne corrigent que partiellement les écarts entre régimes liés aux différences de situations démographiques ou de capacités contributives. En tout état de cause, ces transferts ne peuvent pas compenser les déséquilibres financiers des régimes⁸.

4) Les pensions de réversion

La compensation généralisée ne porte que sur les pensions de droit direct, alors que le coût des pensions de réversion peut être très élevé pour les régimes dont la situation démographique est dégradée.

Cependant, la mise en œuvre d'une compensation des réversions se heurte à de nombreuses difficultés.

La principale réside dans le fait que les règles en matière de réversion sont très différentes d'un régime à l'autre. Ces différences portent principalement sur les conditions d'attribution

⁸ Selon les règles actuelles, il est possible en théorie qu'un régime déficitaire (par exemple, parce que son taux de cotisation est inférieur à son taux d'équilibre) ait à payer un versement pour la compensation. Moins l'ensemble des régimes de retraite est globalement équilibré, plus cette situation a de chance d'apparaître, puisque la compensation n'améliore en rien l'équilibre global des systèmes de retraite.

de la réversion (conditions de ressources pour certains régimes, âge minimum...) et sur le taux de la réversion. Elles ont pour conséquence des écarts sensibles entre les régimes en termes de nombre de bénéficiaires de pensions de réversion et de montant moyen. Dans ces conditions, il apparaît difficile d'établir un mécanisme de compensation susceptible de neutraliser ces différences et de déterminer une prestation de référence à un niveau suffisant pour que cette compensation soit réellement opérante.

5) Les régimes de nature différente (de base et intégrés)

Les mécanismes de compensation concernent les régimes obligatoires de retraite, autres que les régimes complémentaires, comportant un effectif minimum. Pour cette raison, participent à la compensation à la fois des régimes de base et des régimes intégrés (en l'occurrence des régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique). Cette situation soulève certaines interrogations.

La prestation de référence est calculée comme la plus faible prestation moyenne des régimes participants. Différentes raisons peuvent expliquer la faiblesse de la prestation moyenne d'un régime : assiette de cotisation réduite ou plafonnée, choix d'une couverture limitée, durée moyenne de carrière courte... La première de ces raisons conduit à ce que la pension de référence soit celle d'un régime de base. Les régimes intégrés, dont la prestation moyenne est de ce fait généralement supérieure à celle d'un régime de base, s'en trouve désavantagés. Si la prestation moyenne était retenue, cela conduirait à travailler sur une notion hybride entre prestation de base et prestation intégrée.

L'expérience des dernières années a montré que l'on pouvait certes identifier de nombreuses limites aux conventions utilisées dans les mécanismes de compensation, mais qu'il apparaît manifestement très difficile de trouver des solutions réalisables sur le plan technique et consensuelles. Les travaux actuels de la Commission de compensation se concentrent sur la transparence des données fournies par les régimes, de manière à éviter toute inéquité dans le cadre des règles existantes.

Annexe

Compensation généralisée interne entre régimes de salariés

	Masse salariale sous plafond	Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif	Prestation de référence du régime fictif	Effectif de retraités de droit direct	Solde (G1)
CNAV	421 245 111 749	4,22 %	1 968	8 529 343	997 096 235
Salariés agricoles	15 898 136 487			1 557 322	-2 393 468 055
Fonctionnaires civils	52 972 028 312			753 007	754 241 604
Fonctionnaires militaires	7 508 955 018			177 356	-32 042 263
FSPOEIE (ouvriers d'État)	1 318 126 020			47 797	-38 416 406
CNRACL	44 717 949 483			397 212	1 105 969 672
CANSSM (mines)	271 014 487			163 731	-310 755 802
SNCF	4 356 605 500			120 558	-53 338 938
RATP	1 280 537 966			19 813	15 064 866
ENIM (marins)	566 228 076			47 946	-70 448 455
CNIEG	4 038 013 203			65 980	40 613 317
CRPCEN	1 232 008 560			34 644	-16 168 617
Banque de France	453 686 297			8 892	1 652 842
Total	555 858 401 160				11 923 601

Source : Commission de compensation.

Compensation généralisée entre salariés et non salariés

	Effectif de cotisants	Cotisation moyenne d'équilibre	Prestation de référence du régime fictif	Effectif de retraités de droit direct	Masse salariale sous plafond	Solde (G2)		
CNAV		1 734	3 260		421 245 111 749	3 810 761 620		
Salariés agricoles						15 898 136 487	143 821 273	
Fonctionnaires civils						52 972 028 312	479 207 394	
Fonctionnaires militaires						7 508 955 018	67 929 186	
FSPOEIE (ouvriers d'État)						1 318 126 020	11 924 326	
CNRACL						44 717 949 483	404 537 503	
CANSSM						271 014 487	2 451 712	
SNCF						4 356 605 500	39 411 698	
RATP						1 280 537 966	11 584 289	
ENIM (marins)						566 228 076	5 122 339	
CNIEG						4 038 013 203	36 529 577	
CRPCEN						1 232 008 560	11 145 271	
Banque de France						453 686 297	4 104 238	
Total salariés	25 312 208					11 923 601	555 858 401 160	5 028 530 426
Exploitants agricoles	566 430					1 585 034		-4 185 322 900
RSI-AVIC	702 729			655 829		-919 363 876		
RSI-AVA	570 540			439 563		-443 538 343		
CNAVPL	527 225			140 530		456 288 590		
CNBF (avocats)	45 761			4 897		63 406 103		
Total non salariés	2 412 686			2 825 853		-5 028 530 426		
Ensemble	27 724 894			14 749 454		0		

Source : Commission de compensation.

Compensation spécifique entre régimes spéciaux de salariés

	Masse salariale au sens de la compensation spécifique	Taux de cotisation d'équilibre du régime fictif	Prestation de référence de droit direct	Effectif de retraités de droit direct	Prestation de référence de droit dérivé	Effectif de retraités de droit dérivé	Solde (S1)	Compensation généralisée poratisée	Compensation généralisée versée	Solde (S2)	Solde (S3)
Fonctionnaires civils	51 735 864 484	48 %	18 780	1 035 402	8 019	286 680	3 095 237 236	1 134 086 145	1 233 448 998	-99 362 853	449 381 157
Fonctionnaires militaires	7 402 090 136			216 792		175 740	-1 926 792 262	162 258 966	35 886 923	126 372 043	-270 063 033
FSOPEIE (ouvriers d'État)	1 433 519 254			61 419		37 737	-767 812 465	31 423 739	-26 492 080	57 915 819	-106 484 497
CNRACL	38 950 573 400			556 948		131 787	7 184 310 932	853 823 669	1 510 507 174	-656 683 505	979 144 114
CANSSM (mines)	250 449 228			184 801		155 823	-4 599 859 896	5 490 021	-308 304 090	313 794 111	-642 909 868
SNCF	4 382 367 330			150 852		112 335	-1 629 793 040	96 064 541	-13 927 240	109 991 781	-227 970 189
RATP	1 340 000 000			25 560		12 890	59 966 712	29 373 732	26 649 154	2 724 578	9 403 694
ENIM (marins)	618 819 791			61 148		44 945	-1 211 669 885	13 564 960	-65 326 116	78 891 076	-169 916 821
CNIEG	4 599 681 259			87 894		41 005	228 888 431	100 828 213	77 142 894	23 685 320	37 886 063
CRPCEN	1 514 385 330			43 566		7 691	-152 768 483	33 196 380	-5 023 346	38 219 726	-17 182 314
Banque de France	465 723 600			10 781		3 124	-3 919 259	10 208 985	5 757 081	4 451 905	79 897
Seita	41 821 802			6 416		2 992	-124 405 864				-18 660 880
CAMR	0			5 571		5 831	-151 382 157				-22 707 324
Total	112 735 295 614						2 447 150		1 018 580	0	2 470 319 353

Source : Commission de compensation.

Tableau récapitulatif des transferts de compensation vieillesse

	Total (solde G1+solde G2+solde S3) DÛ (+) ou REÇU (-)
CNAV	4 807 857 854
Salariés agricoles	-2 249 646 782
Fonctionnaires	1 448 654 046
FSPOEIE (ouvriers d'État)	-132 976 577
CNRA	2 489 651 288
CANSSM	-951 213 958
SNCF	-241 897 429
RATP	36 052 848
ENIM (marins)	-235 242 937
CNIEG	115 028 956
CRPCEN	-22 205 659
Banque de France	5 836 977
Seita	-18 660 880
CAMR	-22 707 324
Total salariés	5 028 530 426
Exploitants agricoles	-4 185 322 900
RSI-AVIC	-919 363 876
RSI-AVA	-443 538 343
CNAVPL	456 288 590
CNBF (avocats)	63 406 103
Total non salariés	-5 028 530 426
Ensemble	0

Source : Commission de compensation.