

● Les indicateurs de rendement des systèmes de retraite en Tunisie

Une comparaison CNSS/ CNRPS

En Tunisie, les indicateurs de rendement des systèmes de retraite constituent un point essentiel à examiner au moment même où une réflexion est menée pour réformer le système en vue d'assurer sa viabilité sur le long terme. Par ailleurs, un certain nombre d'interrogations ou de revendications syndicales posent la question de l'unification des Caisses du secteur public et du secteur privé, en se basant sur les possibles écarts de rendement qui les caractérisent. La question de la « générosité » doit être analysée avec prudence loin des a priori et des conclusions hâtives. En effet, un grand nombre de paramètres interviennent dans le calcul de la retraite et de sa revalorisation. D'où l'intérêt de les identifier et de mesurer leur impact. Par ailleurs, les modes de calculs doivent également tenir compte des spécificités de chaque secteur (public/privé), des difficultés de collecte de l'information, enfin des possibles comportements stratégiques des cotisants du secteur privé en terme de non déclaration et de sous déclaration.

Nous utilisons dans ce qui suit quatre indicateurs pour comparer le degré de générosité de la CNSS et celui de la CNRPS.

Ces indicateurs ont été utilisés dans les travaux de Vernière L. (1998) pour la France et Ben Braham M. (2010) pour les pays du Maghreb. Ces indicateurs sont les suivant :

● Le taux de remplacement instantané :

Il permet d'apprécier l'évolution du pouvoir d'achat du cotisant qui atteint l'âge légal de départ à la retraite. Cependant cet indicateur ne renseigne pas sur le rapport entre l'effort de cotisation et les pensions reçues ni sur leur mode d'indexation.

● Le délai de récupération :

Il s'agit du rapport entre la somme des cotisations salariales versées et la première pension servie. Ce ratio permet de mesurer le nombre d'années nécessaire au pensionné pour récupérer le montant cotisé durant toute sa carrière.

● Le taux de récupération :

Il s'agit du rapport entre la somme des cotisations salariales versées pendant la carrière et la somme des pensions servies durant la période de retraite.

● Le taux de rendement actuariel :

Il s'agit du rendement financier obtenu étant donné le montant des cotisations versées et celui des pensions perçues par le travailleur dans le cadre du système par répartition.

Par ailleurs, nous utilisons des profils de carrières réelles sur lesquels nous appliquons les règles en vigueur d'acquisition et de liquidation des droits à la retraite ainsi que la législation sur l'indexation des pensions dans ses moindres détails au niveau des deux Caisses (régime général pour la CNRPS et RSNA pour la CNSS). De plus, des tests de sensibilité sont réalisés sur la durée de la carrière

ainsi que le niveau des revenus afin de mesurer l'impact de ces variables sur le rendement des deux Caisses.

En appliquant les deux législations aux différents profils de carrière sélectionnés nous tentons d'apporter certains éléments de réponse sur la « générosité » des Caisses par profil de carrière. Nous considérons trois types de profil (carrière courte, moyenne et longue), ceux-ci s'étalant entre 1970 et 2008.

Notations :

- Taux de remplacement instantané

$$TRi = \frac{RN}{SN}$$

Avec RN la première pension reçue et SN le dernier salaire perçu (en net)

- Le délai de récupération (D) est défini de la façon suivante :

$$D = \frac{\sum_{i=1}^T C_i}{Rb}$$

Avec T nombre d'années de cotisation.

Avec C_i cotisations de l'année i et Rb la première pension reçue (en brut, dinars constants).

- Le taux de récupération (g) est calculé de la façon suivante :

$$g = \frac{\sum_{i=1}^N R_i}{\sum_{i=1}^T C_i}$$

Avec T nombre d'années de cotisation et N nombre d'années de retraite.

Nous avons supposé une période de retraite de 20 ans pour tous les profils de travailleurs considérés.

- Enfin, le taux de rendement actuariel noté « j » est déterminé à partir de l'équation suivante :

$$-\sum_{i=0}^{T-1} \frac{C_i}{(1+j)^i} + \sum_{i=0}^{N-1} \frac{R_i}{(1+j)^{i+T}} = 0$$

Ces indicateurs sont appliqués sur la base des profils de carrières choisies. Celles-ci sont distinguées selon le niveau de revenu et la durée de carrière.

Pour supprimer le biais dû aux différences de carrière, nous considérons le même profil de carrière par scénario auquel nous appliquons successivement la législation du secteur public puis celle du privé.



Résultats :

Les résultats par Caisse et par profil de carrière sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Résultats par caisse et par profil de carrière

		Carrière Courte		Carrière Moyenne		Carrière Longue	
		Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
Haut Salaire	TRi	55.4%	31.6%	69.2%	43.8%	90.8%	40.8%
	D (années)	4.3	5.1	4	4.5	3.5	4.6
	g	6.4	7	7.4	7.9	9.3	7.8
	j	11.9%	12 %	11.5%	12%	11.5%	11.5%
Bas Salaire	TRi	62.6%	61.2%	74%	65.2%	96.8%	69.1%
	D (années)	4.6	3.1	4.2	2.7	3.6	2.7
	g	6.0	11.5	7.1	13.2	9.1	13
	j	11.5%	14.8%	11.4%	14.7%	11.6%	13.8%

Grille de lecture : Un travailleur du secteur public ayant une carrière courte et un haut salaire bénéficie d'une pension nette égal à 55,4% de son dernier salaire, récupère le montant de ses cotisations après 4,3 années de retraite, récupère globalement 6,4 fois ce qu'il a versé en terme de cotisation et enfin bénéficie d'un « rendement financier annuel moyen » sur ses cotisations égal à 11,9%.

Ces résultats mettent en évidence l'impact de la législation du système de retraite sur le niveau des prestations étant donné différents profils de carrière et différents niveaux de salaires tout en permettant une comparaison entre les secteurs public et privé.

Tout d'abord les résultats montrent que l'effet carrière influence positivement les trois premiers indicateurs (TRi, D et g). D'après le tableau 1, le délai de récupération D est décroissant en fonction de la longueur de la carrière ce qui signifie des périodes de récupération de plus en plus courtes. Cet effet carrière agit négativement sur le rendement actuariel.

Celui-ci est de 14.8% pour le cas d'une carrière courte et d'un bas salaire. Cette valeur est à analyser avec prudence dans la mesure où cela n'est pas synonyme d'une situation favorable pour le pensionné.

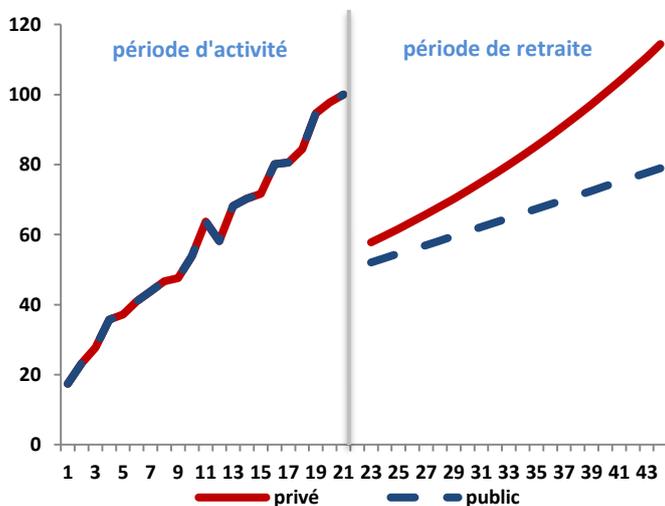
En effet, une carrière courte signifie un total des cotisations relativement faible qui génère une pension relativement faible. Mais cet effet est compensé par une période de retraite

Au-delà des résultats présentés dans le tableau précédent nous retraçons dans ce qui suit les profils de salaires et de pensions à travers les différents scénarii analysés ci-dessus en distinguant dans chaque cas le secteur public et le secteur privé :

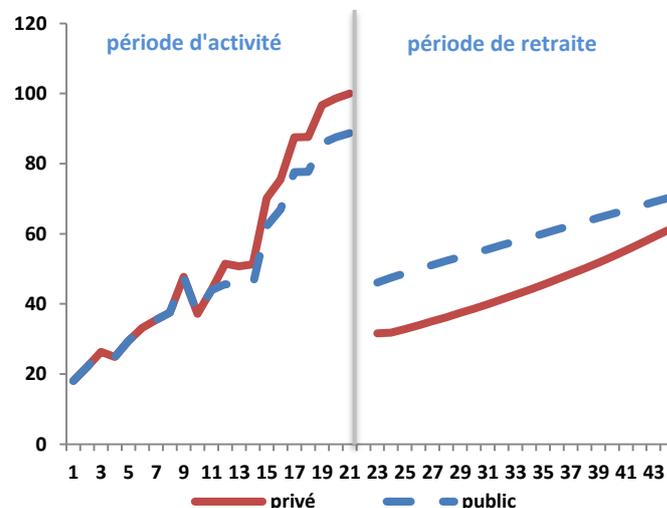
Dans tous les scénarii le taux de remplacement calculé pour le public correspond au taux de remplacement règlementaire puisque le dernier salaire sert de référence pour le calcul de la pension.

L'axe des abscisses est partagé en période d'activité et période de retraite. Par ailleurs, l'axe des ordonnées représente le revenu (salaires et pensions) sous forme indicielle. Le dernier salaire servant de base 100.

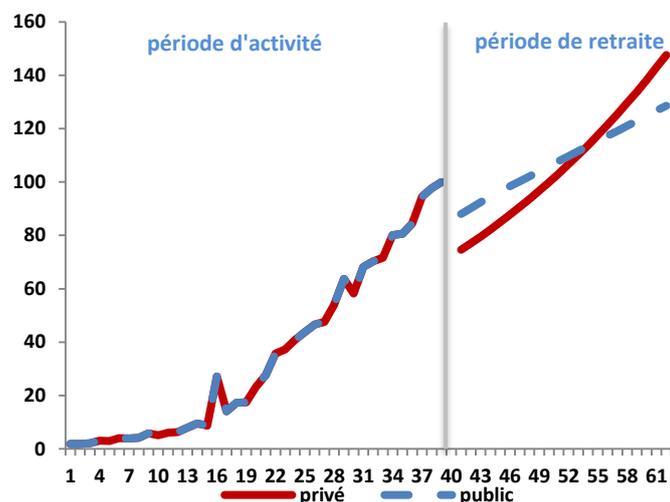
CCBS : Carrière courte bas salaire



CCHS : Carrière courte haut salaire



CLBS : Carrière longue bas salaire



Pour une carrière courte et de bas salaires, la CNSS offre une retraite aussi élevée que la CNRPS mais des évolutions de pensions bien meilleures (graphe1). L'écart sur la première pension est dû à la législation en terme d'annuités et de salaire de référence pris en compte. Les évolutions différentes proviennent d'une indexation plus stricte dans le public, les pensionnés supportant une imposition importante sur l'augmentation de la pension.

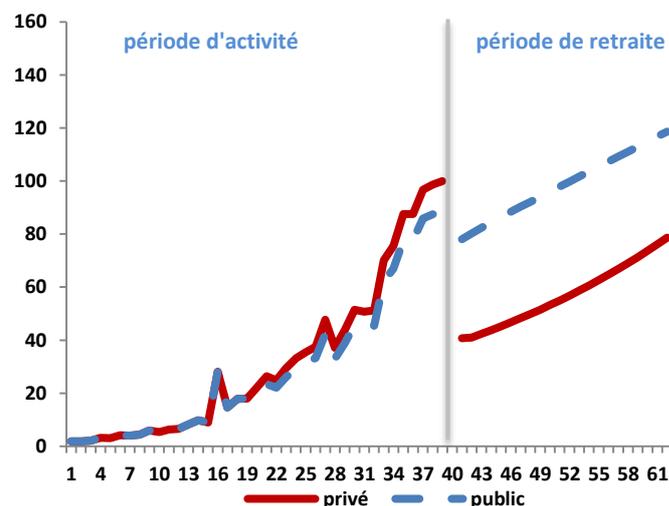
Lorsque les salaires sont élevés, la CNRPS offre un niveau de pension de départ plus élevé, cet écart demeure positif sur toute la période de retraite. En effet la meilleure indexation dans le privé ne permet pas de compenser l'écart sur la pension dû au plafonnement des salaires servant de base pour la liquidation de celle-ci.

Pour une carrière longue et de bas salaire, le secteur public offre une pension de départ supérieure. Cette situation s'inverse après un certain nombre d'années en raison toujours d'une meilleure indexation dans le privé.

Enfin le dernier scénario présente les mêmes tendances que le scénario 2 avec des amplitudes plus importantes, la longue carrière augmentant l'effet du plafonnement (*perte de 60% du pouvoir d'achat lors du passage à la retraite dans le privé !*).

En définitive, les résultats obtenus permettent de nuancer un certain nombre de préjugés quant à la

CLHS : Carrière longue haut salaire



plus grande « générosité » de la CNRPS par rapport à la CNSS. Notre analyse a permis de tenir compte de tous les paramètres qui interviennent dans le calcul de la pension et ne se limite pas à une approche tenant compte uniquement du niveau de la pension comme seul indicateur de comparaison. Le niveau de pension du secteur privé peut être plus faible que dans le secteur public mais l'effet de l'indexation peut inverser ce rapport.

Ainsi, étant donné la complexité du sujet, les résultats de ce travail ont permis de mettre en évidence que les analyses simplistes sont à éviter, pour favoriser les approches multidimensionnelles et exhaustives.

Bibliographie

- Ben Braham M. (2010), « Générosité des pensions et réformes dans le Maghreb », Revue internationale de la sécurité sociale,
- CNRPS(2009), base de données
- CNSS (2009), base de données
- Vernière L.(1998), « les indicateurs de rendement et de rentabilité de la retraite », Questions retraites, n°98/07
- Wiatrowski W. (1994), "On the disparity between private and public pensions", Monthly Labor review, April 1994.