



# RETRAITE

SUPPORT DE COURS 1

OCTOBRE 2023



## PLAN DU COURS : 4 SESSIONS

- **Cours 1 : Panorama de la retraite obligatoire en France**
- Cours 2 : Enjeux et évolutions des systèmes de retraite obligatoire
- Cours 3 et 4 : Retraite collective, Retraite individuelle et épargne Retraite

# SOMMAIRE

**1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES**

**2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE**

**3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE**

**4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI**

**5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS**

**6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION**



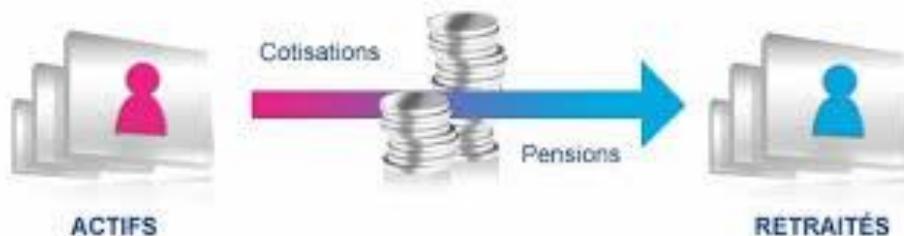
# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

- 1. Répartition / Capitalisation**
- 2. Types de régimes de retraite**
- 3. Rendement d'un régime en répartition**
- 4. Euros courants / constants**

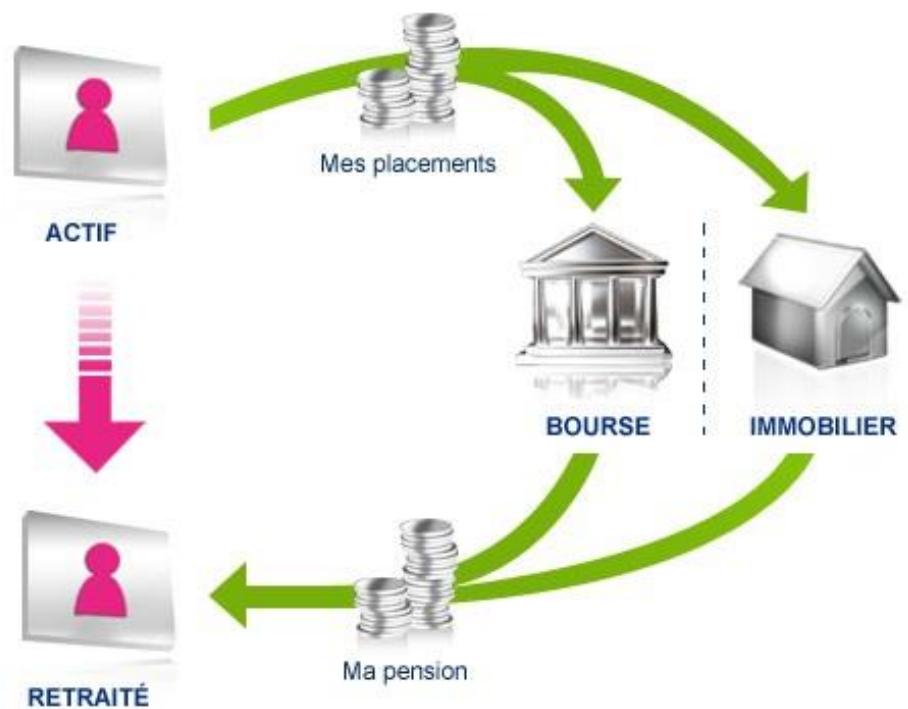
# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION / CAPITALISATION : ILLUSTRATION

LA RETRAITE PAR RÉPARTITION



LA RETRAITE PAR CAPITALISATION



Images trouvées sur le site du LCL



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION/CAPITALISATION

Deux techniques de gestion **financière** des régimes de retraite

**Répartition :** réserves < engagements(\*)

**Capitalisation :** réserves >= engagements

(\*) : l'engagement d'un régime de retraite est la somme actualisée des prestations futures probables que le régime doit à ses bénéficiaires pour les droits déjà acquis (actifs, retraités, anciens actifs, et ayants droit).

Tous les régimes fonctionnant aujourd'hui en répartition pourraient être gérés en capitalisation, mais les techniques de la capitalisation permettent la mise en place de régimes qui pourraient difficilement être gérés en répartition.

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION

- Redistribution (presque) immédiate des ressources (cotisations) aux allocataires du régime,
- Régime fonctionnant sans réserves, ou avec des réserves insuffisantes pour faire face aux engagements futurs,
- Il ne peut fonctionner sur le long terme **que si la population des cotisants est suffisamment importante et répartie dans des secteurs diversifiés – ou avec la garantie de l'Etat**, pour avoir une quasi certitude d'être régulièrement renouvelée, et que les cotisations reçues resteront suffisantes pour faire face aux prestations.

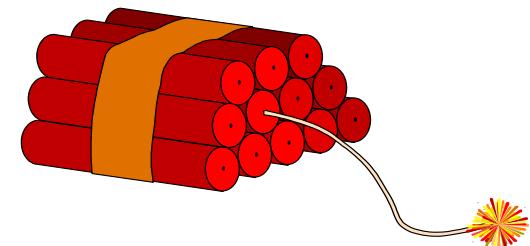
Exemple : CARGE (Géomètres experts)

- Les régimes de base ont contourné ce problème en mettant en place une compensation inter-régimes (inexistante entre les régimes complémentaires) et en trouvant d'autres sources de financement que les cotisations (impôts, taxes affectées),
- Par conséquent, il est préférable (voire impératif) qu'il soit **à adhésion obligatoire, avec un minimum d'options pouvant entraîner un comportement d'anti-sélection**. Tous les essais de régimes en répartition facultatifs (y compris partiellement) ont échoué. Exemples : IRICASE, IRCASUP...

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION

- La répartition nécessite une adaptation constante des ressources aux prestations (ou l'inverse !) :
  - Évolution des ressources (base des cotisations, taux de cotisation, taux d'appel, autres ressources...)
  - Évolution de la masse des prestations (niveau des prestations accordées – rendement du régime, âge de liquidation, revalorisation des prestations après liquidation)
- Il est donc sensible aux évolutions :
  - démographiques (vieillissement de la population),
  - économiques (chômage – stagnation des salaires),
  - des modes de travail (salariat – travailleurs indépendants...).



***Pas de garantie sur le niveau des prestations***

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

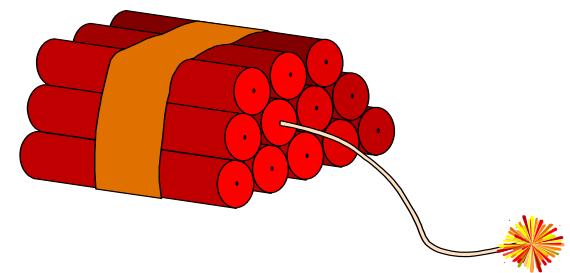
## 1. RÉPARTITION : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mutualise le risque entre l'ensemble des affiliés au régime, cotisants et allocataires</li> <li>✓ lors de la mise en place du régime, permet de reconnaître l'ensemble des services passés, sans coût supplémentaire immédiat</li> <li>✓ permet de mettre en place des prestations non forcément corrélées avec le niveau des cotisations versées pour le compte de chaque affilié, et notamment d'accorder des droits « gratuits » (maladie, invalidité, chômage, enfants).</li> <li>✓ par nature, il établit une solidarité entre actifs et retraités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ne peut pas être résilié, sous peine de perte de l'ensemble des droits acquis (plus de cotisations).</li> <li>✓ l'évolution du régime est totalement liée à l'évolution démographique de la population des affiliés et au niveau des cotisations (donc des salaires/revenus soumis à cotisation).</li> <li>✓ il n'existe aucune garantie de niveau des prestations futures.</li> <li>✓ le risque étant mutualisé, chaque affilié ne reçoit pas forcément la contrepartie des cotisations versées pour son compte</li> <li>✓ son fonctionnement incite à distribuer des droits gratuits lors de la création du régime (tant que prestations &lt; cotisations)</li> </ul>

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. CAPITALISATION

- Régime fonctionnant avec des réserves **au moins égales aux engagements** : accumulation (individuelle ou collective) de capital pendant toute la phase d'activité, puis consommation de ce capital à la retraite.
- Il fonctionne **quelle que soit la population couverte**, même si in fine, elle n'est composée que d'allocataires
- Il est sensible aux évolutions
  - économiques (croissance),
  - financières (évolution des marchés financiers)
  - de la mortalité (évolution de l'espérance de vie après la retraite)
  - législatives...



***Pas de garantie sur la suffisance du capital  
(espérance de vie et rendement du capital)***

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. CAPITALISATION INDIVIDUELLE : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les droits sont acquis. Ayant les réserves pour faire face aux engagements, le régime peut être résilié ou modifié à tout moment sans conséquence sur les droits passés.</li> <li>✓ l'évolution des droits acquis auprès du régime est indépendante de la structure démographique, du nombre de cotisants ou du secteur d'activité.</li> <li>✓ les affiliés reçoivent la contrepartie exacte des cotisations ou droits capitalisés sur leur compte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ne prévoit pas de mutualisation intergénérationnelle.</li> <li>✓ l'évolution du régime est liée à la performance de gestion financière réalisée sur les réserves.</li> <li>✓ le niveau des prestations dépend des caractéristiques individuelles de l'affilié (âge de liquidation, situation de famille, âge du conjoint) et de l'environnement économique (taux technique de rente).</li> <li>✓ il ne permet pas de reconnaissance rétroactive de droits, et ne peut verser des prestations conséquentes qu'après plusieurs années de cotisations.</li> <li>✓ Il ne peut accorder aucun droit « gratuit »</li> </ul>



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION / CAPITALISATION : ÉCONOMIE DES RÉGIMES

- Répartition / Capitalisation : quid des cotisations reçues chaque année ?
  - Un régime en répartition est dit « redistributif » : lorsqu'il est « mature », il y a transfert intergénérationnel de pouvoir d'achat, neutre au niveau global, dès lors que les retraités vivent et consomment dans le même pays.
  - En capitalisation, les gestionnaires ont tout intérêt à investir dans des pays où des rendements importants sont promis. Il n'y a donc pas forcément redistribution nationale du pouvoir d'achat (sauf législation contraignante).
- La gestion d'un régime de retraite peut avoir des conséquences économiques importantes :
  - En répartition, des déficits peuvent nécessiter des hausses de cotisations ou des baisses (ou moindres revalorisations) des prestations : modification des équilibres relatifs de pouvoir d'achat.
  - En capitalisation, l'investissement ou les choix de placements d'un régime peuvent avoir des conséquences sur certains marchés (actions, immobilier).



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 1. RÉPARTITION/CAPITALISATION

Deux visions d'un régime de retraite

- **Répartition : approche prospective, mais en temps infini...**

Les cotisations futures du régime (ainsi que les réserves éventuelles et les produits financiers de ces réserves) doivent payer les prestations futures. Sans ces cotisations futures, le régime ne peut pas honorer ses engagements.

La vérification de ce besoin à un horizon donné nécessite la construction d'un outil de projection en **groupe ouvert**, avec renouvellement de la population, pour projeter les cotisations futures et l'acquisition future de droits.

- **Capitalisation : vision liquidative des régimes**

Des « réserves » (ou « provisions ») doivent être constituées, de manière suffisante pour couvrir à tout instant toutes les prestations déjà dues, même si le régime ne recevait plus aucune cotisation supplémentaire.

Une projection en **groupe fermé**, sans acquisition de droits futurs, suffit pour vérifier la suffisance du provisionnement.

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 2. TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE

Deux grands types de régimes peuvent être distingués (que le régime soit géré en répartition ou capitalisation) :

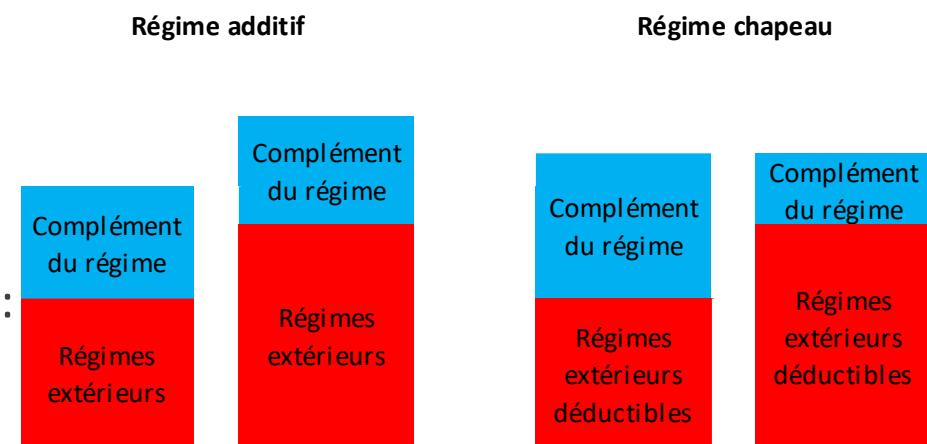
### ■ Les régimes à cotisations définies

L'engagement porte alors sur le montant de la cotisation, et non sur le montant de la pension. Il peut être géré en euros ou en UC (capitalisation), en points (capitalisation ou répartition) ou en comptes notionnels (répartition)

### ■ Les régimes à prestations définies :

Il y a engagement sur le montant de la pension. On distingue :

- Les régimes à *prestations définies différentielles* (ou régimes « chapeau ») : l'engagement du régime est exprimé sous déduction des pensions d'au moins un autre régime.
- Les régimes à *prestations définies additives* : L'engagement du régime est alors indépendant de celui de tout autre régime.





# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 2. TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE

En répartition :

- **Les régimes en comptes notionnels, qui simulent la capitalisation**

- Inscription au compte individuel des cotisations payées (compte épargne virtuel),
- « Capitalisation » virtuelle de ces cotisations à l'aide d'un taux d'intérêt représentatif de l'évolution économique (croissance du PIB en Italie, croissance du revenu moyen par tête en Suède, évolution de l'assiette des cotisations en Pologne et en Lettonie)
- Transformation à la liquidation de ce capital virtuel en fonction des caractéristiques individuelles de l'assuré (âge de liquidation, génération), le facteur de rente étant calculé sur des tables prospectives, et avec un taux d'actualisation tenant compte de l'objectif de revalorisation des rentes.



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 2. TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE

En répartition :

### ▪ **Les régimes en comptes notionnels : avantages et inconvénients**

- Il permet d'assurer l'équilibre actuariel en niveau entre les cotisations versées et les pensions reçues par chaque génération.
- Il efface la notion d'âge « normal » de liquidation : chacun est propriétaire d'un « capital », et la rente est égale à la conversion de ce capital. Le coefficient de conversion est fonction de l'âge de liquidation et de la génération.
- Ce qui n'empêche pas de mettre dans le règlement un âge minimum de liquidation.

Il ne résout naturellement pas tous les problèmes : on reste en répartition, s'il n'y a plus assez de cotisations (déséquilibre démographique, baisse des assiettes de cotisation), les pensions doivent baisser – ce qui semble difficilement acceptable en France.

Il est probablement plus difficile à piloter qu'un régime en points.



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 2. TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE

### Exemples

Type de régime	Répartition
Cotisation définie	
. En euros / UC	- (réservé à la capitalisation)
. En points	AGIRC-ARRCO
. En comptes notionnels	Régime de base : Norvège, Italie, Lettonie, Pologne et Suède.
Prestations définies	
. Additives	Régime des fonctionnaires
. Différentielles ou chapeau	CNIEG

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 3. RENDEMENT D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION

Mesure instantanée de la « rentabilité » d'un régime en répartition.

Rien à voir avec un rendement financier.

Si le régime est en points, rendement pratiqué =  $\frac{\text{Valeur de service du point}}{\text{Prix d'achat du point}} = \frac{VS}{PA}$

Si le régime est en annuités =  $\frac{\text{Pension acquise en } n - \text{Pension acquise en } n-1}{\text{Cotisations versées dans l'année } n}$

Exemple : régime complémentaire de la CARCDSF en 2023

VS = 29,34 € ; PA = 493,30 € ; rendement = 5,95 %

# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 3. RENDEMENT D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION

Mesure instantanée de la « rentabilité » d'un régime en répartition.

Le « rendement » pratiqué par un régime en répartition n'a aucune signification pour un individu donné. En effet, l'intérêt, pour lui, des droits qu'il a acquis au prix d'achat de l'année déprendra de la revalorisation future de ces droits (évolution de la VS) et de ce qu'il touchera effectivement à la retraite.

Il vaut mieux pour un salarié de 40 ans :

- un régime au rendement de 6% et à la valeur de point revalorisée à 1% au dessus de l'inflation : pour 100 € de cotisation, il acquière une rente de 6 €, qui à 65 ans vaudra (en euros constants) 7,70 €, et qui continuera à être revalorisée pendant la retraite.
- qu'un régime au rendement de 7,50% et à la valeur de point revalorisée comme l'inflation : pour 100 € de cotisation, il acquière une rente de 7,50 €, qui à 65 ans vaudra (en euros constants) 7,50 € pendant toute sa retraite.



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 4. EUROS COURANTS/EUROS CONSTANTS

**Euros courants** : les montants indiqués représentent la somme réellement payée au moment de la dépense. C'est la valeur inscrite sur les pièces et les billets.

**Euros constants** : L'inflation future (ou passée) est neutralisée. Les montants sont exprimés en € (ou en valeur d'achat) de l'année en cours (ou d'une année à préciser).

L'expression d'un montant (futur ou passé) en euros constants :

- doit comporter l'année de référence
- permet d'éviter la fixation de l'hypothèse d'inflation pour le futur
- permet surtout d'exprimer des montants passés ou futurs en valeur d'aujourd'hui, qui sont donc directement comparables, et appréhendables par tous.



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 4. EUROS COURANTS/EUROS CONSTANTS

**Exemple 1 :** une baguette de pain coûte aujourd’hui 1€. Supposons que son prix augmente tous les ans de 5 centimes.

La baguette coûtera 1,05 € l’an prochain, et 1,50 € dans 10 ans.

→ **Ce sont des euros courants**

Pendant cette période, tous les autres produits auront, en moyenne, augmenté de l’inflation, que l’on suppose de 2% par an.

Le prix de la baguette, exprimé en pouvoir d’achat d’aujourd’hui sera alors :

- Dans un an :  $1,05 \text{ €} / 1,02 = 1,0294 \text{ €}$  **euros constants**
- Dans dix ans :  $1,50 \text{ €} / 1,02^{10} = 1,23 \text{ €}$  **euros constants**

La baguette représentera donc dans le « panier de la ménagère » un poids qui a nettement augmenté

**Si le prix de la baguette avait augmenté chaque année exactement de l’inflation, son prix serait inchangé en euros constants** (il vaut la même chose sur toute la durée d’observation, soit par convention en euros constants, son prix actuel de 1 €).



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 4. EUROS COURANTS/EUROS CONSTANTS

**Exemple 2 :** un téléviseur coûte aujourd’hui 1000 €. Ce même téléviseur aura très probablement un prix stable (voir décroissant).

Son prix restera à 1000 € **en euros courants**.

Son poids dans le « panier de la ménagère » va diminuer. **En euros constants, son prix va décroître** (il vaut relativement de moins en moins cher; avec une inflation de 2%, son prix en euros constants sera de 820 € dans 10 ans – s’il est encore vendu...).

**Exemple 3 :** j’emprunte aujourd’hui 100 000 € à 3,50 % de taux d’intérêt, que je vais rembourser sur 15 ans par mensualités constantes de 714,89 €.

Dans 10 ans, je rembourserai toujours 714,89 € par mois (**euros courants**). Mais compte tenu de l’inflation, le poids réel de ce remboursement dans mon budget aura diminué. En **euros constants** valeur aujourd’hui, ce remboursement ne sera plus que de  $714,89 / 1.02^{10} = 586,46$  €.



# QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

## 4. EUROS COURANTS/EUROS CONSTANTS

**Exemple 4 :** un salarié commence sa carrière en 1985 à 120 000 francs.

Était-il bien payé ?

Il touche 80 000 euros en 2020. Quelle a été sa progression réelle de pouvoir d'achat ?

Sa progression brute de salaire a été de  $80\,000\text{ €} / (120\,000\text{ F}/6,55957) = 4,373$ , soit en moyenne 4,30% par an.

En indice 100 en 1985, l'indice d'inflation est en 2020 de 186,2. L'inflation moyenne sur la période a donc été de 1,79%, et son salaire 1985 en euros **constants** 2020 est de 34 063 € ( $120\,000 / 6,55957 * 1,862$ ).

Son gain net de pouvoir d'achat a donc été de 2,47% par an.

**L'étude des régimes de retraite (surtout en répartition) en euros constants est possible pratiquement sans biais, parce que les sommes en jeu (salaires et pensions) sont extrêmement corrélées à l'inflation.**

# SOMMAIRE

**1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES**

**2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE**

**3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE**

**4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI**

**5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS**

**6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION**



# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## *DEUX THÉORIES SUR LA RETRAITE « DE BASE »*

- **Bismarck** (Otto Von ; 1815-1898 ; chancelier du royaume de Prusse de 1862 à 1870 et chancelier de l'Empire allemand de 1871 à 1890) : **principe de contributivité**. La retraite doit être **financée par les cotisations des bénéficiaires**. Principes bismarckiens : cogestion par les salariés et les employeurs, **proportionnalité des prestations et des cotisations au salaire**, les prestations sociales venant compenser une perte de capacité de gain.
- **Beveridge** (William, 1879-1963 ; économiste anglais) : **principe de redistributivité**. La retraite est une affaire d'Etat (couverture sociale indispensable) et doit être **financée par les impôts**. Principes Beveridgien : gestion par l'État, financement par l'impôt, **uniformité des prestations**, unité du système, universalité des prestations, qui viennent compenser un besoin vital de subsistance, d'où leur très bas niveau.

**Tous les régimes de bases existants aujourd'hui  
sont un mixte de ces deux principes**



# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## AVANT 1918 : L'ORIGINE DES RÉGIMES SPÉCIAUX

- 1673 : Création par Colbert de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM)
- 1698 : Création du régime de l'Opéra de Paris
- 1790 : loi créant un régime de retraite (minime) pour les fonctionnaires et à l'origine de régimes spéciaux
- 1850 : création de la caisse des retraites pour la vieillesse qui regroupe caisse des fonctionnaires et des grandes entreprises (mines, chemins de fer, etc..)
- 1883 : l'Allemagne de Bismarck créé le premier système de retraite obligatoire co-financé (cotisations salariales et employeur), en capitalisation.
- 1893 : mise en place du régime des mineurs
- 1909 : mise en place du régime des cheminots (regroupement de différents régimes existant antérieurement)
- 1910 : introduction du premier système interprofessionnel en France (Retraites Ouvrières et Paysannes – ROP), en capitalisation, non obligatoire, jusqu'en 1930.

# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## ENTRE 2 GUERRES

- 1924 : loi améliorant l'accès à la retraite des fonctionnaires
- 1928 : une loi créée les assurances sociales, gérée comme les autres régimes **en capitalisation**
- 1929 : crise de Wall Street du 5 octobre
- 1930 : création du premier régime légalement obligatoire de retraite pour les salariés de l'industrie et du commerce percevant un salaire en deçà d'un certain plafond.
- 1941 : instauration de l'allocation aux vieux travailleurs salariés, et passage à une technique **en répartition**.

# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## *LA RECONSTRUCTION DE L'APRÈS-GUERRE*

### **Le choix de la répartition**

- Ordonnance des 4 et 19 octobre 1945 : Création de la Sécurité Sociale, mise en place du régime général de la sécurité sociale rendu obligatoire en 1946 pour les salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture auprès d'un régime spécial.
- 1948 et 1952 : mise en place de régimes pour les non salariés non agricoles et pour les exploitants agricoles.
- 1947 : accord cadre créant l'AGIRC
- 1956 : création du Fonds de Solidarité Vieillesse
- 1961 : création de l'ARRCO, fédération de régimes d'entreprise ou professionnels existants déjà
- 1972 : augmentation de la durée d'assurance au régime de base des salariés de 30 à 37,5 années (mais avec augmentation de la pension maximale).



# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## LA FIN DES 30 GLORIEUSES

### Elle rend nécessaire des premières réformes

- 1974 : instauration de la compensation financière entre les régimes de base
- 1982 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans sous conditions de durée de cotisation (37,5 années)
- 1993 : augmentation de la durée d'assurance à 40 annuités et passage du calcul du SAM progressivement de 10 à 25 années.
- 1994 : loi créant le nouveau cadre des IRC (Institutions de Retraite Complémentaire)
- 1994 : loi Madelin donnant la possibilité aux travailleurs indépendants de capitaliser de manière facultative à leur retraite.
- 1999 : Publication du rapport Charpin « L'avenir de nos retraites ». Crédit à la retraite pour les réserves (FRR)
- 1999 : Unification des régimes ARRCO (création du régime unique), et harmonisation des dispositions de l'ARRCO et de l'AGIRC



# HISTORIQUE DE LA RETRAITE

## LES ÉVOLUTIONS PLUS RÉCENTES

- 2000 : Création du Conseil d'Orientation des Retraites ([www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr))
- 2003 : **Loi « Fillon » du 21/08/2003, portant réforme des retraites.**
- 2004 : Création d'un régime complémentaire obligatoire pour les commerçants, en gestion semi-provisionnée.
- 2005 : Création d'un régime additionnel de retraite pour les fonctionnaires, géré en capitalisation. Adossement de la CNIEG aux régimes de droit commun.
- 2010 : **Loi « Woerth » n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites** (et accélération du calendrier en 2011)
- 2013 : **Loi Hollande sur les carrières longues**
- 2014 : **Loi Hollande**
- 2015 : fusion des régimes complémentaires des artisans et des commerçants
- 2018 : suppression du RSI (géré par la CNAV)
- 2019 : **fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC**
- 2019 : tentative de régime universel (SUR)
- 2023 : **nouvelle réforme paramétrique**

# SOMMAIRE

1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE

**3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE**

4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI

5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS

6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

# UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS

## LES TROIS PILIERS

Pilier 3

Régimes à adhésion individuelle

*Capitalisation*

Pilier 2

Régimes collectifs (d'entreprise) à  
adhésion facultative ou  
conventionnellement obligatoire

*Capitalisation*

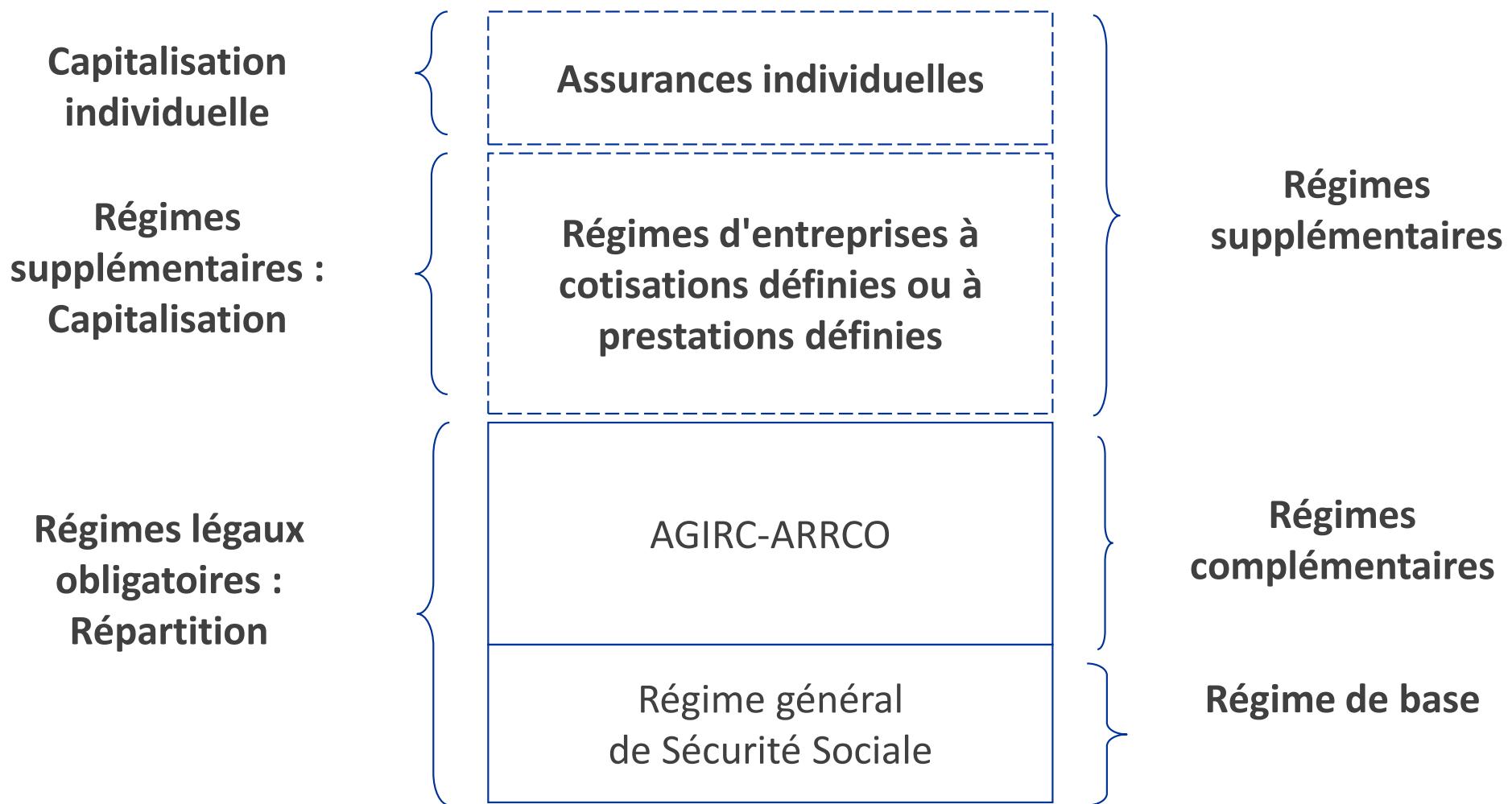
Pilier 1

Régimes légalement obligatoires, de  
base et éventuellement  
complémentaires

*Répartition*  
**Cours 1 et 2**

# UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS

## EXEMPLE DES SALARIÉS DU PRIVÉ





# UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS

## *LES RAISONS DU CHOIX DE LA RÉPARTITION POUR LE 1<sup>ER</sup> PILIER*

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, le choix d'un système de retraite géré en répartition s'impose pour des raisons :

- **Politique et sociale** : volonté de servir immédiatement des prestations significatives à ceux qui avaient sauvé la France et se retrouvaient sans ressources.
- **Economique** : Forte inflation (taux d'intérêt réels négatifs) et faillite boursière de l'entre-deux guerres (crise de 1929) ayant conduit à une perte totale de confiance dans les régimes en capitalisation. Choix après guerre d'investir dans la reconstruction du pays.
- **Démographique** : d'une part la reconstruction du pays laissait présager une forte augmentation de la natalité (baby boom) et d'autre part l'espérance de vie à 65 ans était faible.

# SOMMAIRE

1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE

3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE

4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI

5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS

6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES SALARIÉS

Source : Site de l'Assurance retraite



Salariés	Retraite de base	Retraite complémentaire
Salariés de l'agriculture	MSA Mutualité sociale agricole	+ AGIRC-ARRCO
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	I'Assurance Retraite (CNAV)	+ IRCANTEC
Agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques	Régime général de Sécurité Sociale	+ CRPN
Personnel navigant de l'aviation civile		
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	Banque de France, Retraite des Mines, CNIEG (Gaz-Electricité), CRPCF (Comédie Française), CRPCEN (Clercs et employés de notaires), ENIM (Marins), Opéra de Paris, Port Autonome de Strasbourg, CRP RATP, CPRPSNCF	

SNCF : régime fermé le 01/01/2020 ; RATP, Banque de France, CNIEG et CRPCEN fermés par la réforme des retraites de 2023 à effet du 01/09/2023

# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES FONCTIONNAIRES



Fonctionnaires		Retraite de base	Retraite complémentaire
Fonctionnaires de l'Etat, magistrats et militaires		PCM Service des retraites de l'Etat	+  RAFP Retraite additionnelle
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière		CNRACL Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales	+  Retraite additionnelle
Ouvriers de l'Etat		FSPOEIE Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat	

Source : Site de l'Assurance retraite

# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES NON SALARIÉS (OU TNS)

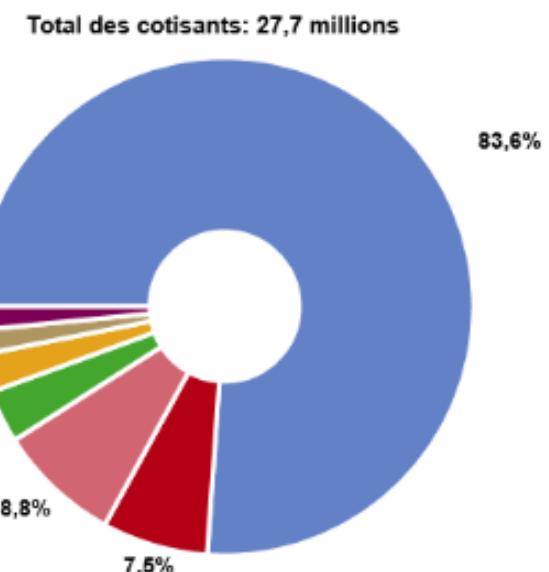
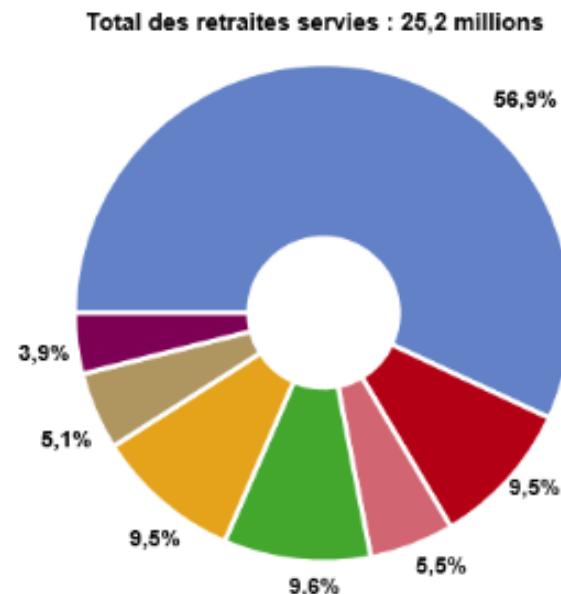


Non salariés		Retraite de base	Retraite complémentaire
Exploitants agricoles	MSA Mutualité sociale agricole Régime de base	+	MSA Mutualité sociale agricole Régime complémentaire
Artisans, commerçants et industriels	Sécurité Sociale Indépendants (géré par la CNAV) Régime de base	+	Sécurité Sociale Indépendants (géré par la CNAV) Régime complémentaire
Professions libérales	CNAVPL Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales	+	Retraite complémentaire + supplémentaire pour les professions médicales CRN (Notaires), CAVOM (Officiers Ministériels), CARMF (Médecins), CARCDF (Dentistes et Sages-femmes), CAVP (Pharmaciens), CARPIMKO (Infirmiers, Kinésithérapeutes...), CARPV (Vétérinaires), CAVAMAC (Agents d'assurance), CAVEC (Experts comptables), CIPAV (Architectes et professions libérales diverses)
Artistes, auteurs d'œuvres originales	I'Assurance Retraite (CNAV) Régime général de Sécurité Sociale	+	CNBF (avocats) Caisse nationale des barreaux français
Patrons pêcheurs embarqués			IRCEC RAAP (artistes-auteurs), RACD (auteurs et compositeurs dramatiques), RACL(auteurs et compositeurs d'œuvres musicales)
Membres du culte	CAVIMAC Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes	+	ENIM AGIRC-ARRCO Retraite complémentaire des salariés

# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES COTISANTS / BÉNÉFICIAIRES

**Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 1<sup>er</sup> juillet 2020, ventilés par régimes**



Nota : Le graphique qui présente le nombre de retraites servies dans chaque régime, comptabilise plusieurs fois les personnes poly-pensionnées et ne reflète pas correctement la répartition des droits servis en termes de montants financiers et de durée d'assurance acquise dans chaque régime.

L'exercice 2020 tire pleinement les conséquences de l'intégration des personnels de l'ex-RSI au régime général : les cotisants de l'ex-RSI sont dorénavant intégrés au régime général.

En raison de la crise sanitaire, l'année 2020 est marquée par un recul du nombre global de cotisants. Pour rappel, le nombre total de cotisants était de 28,2 millions au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

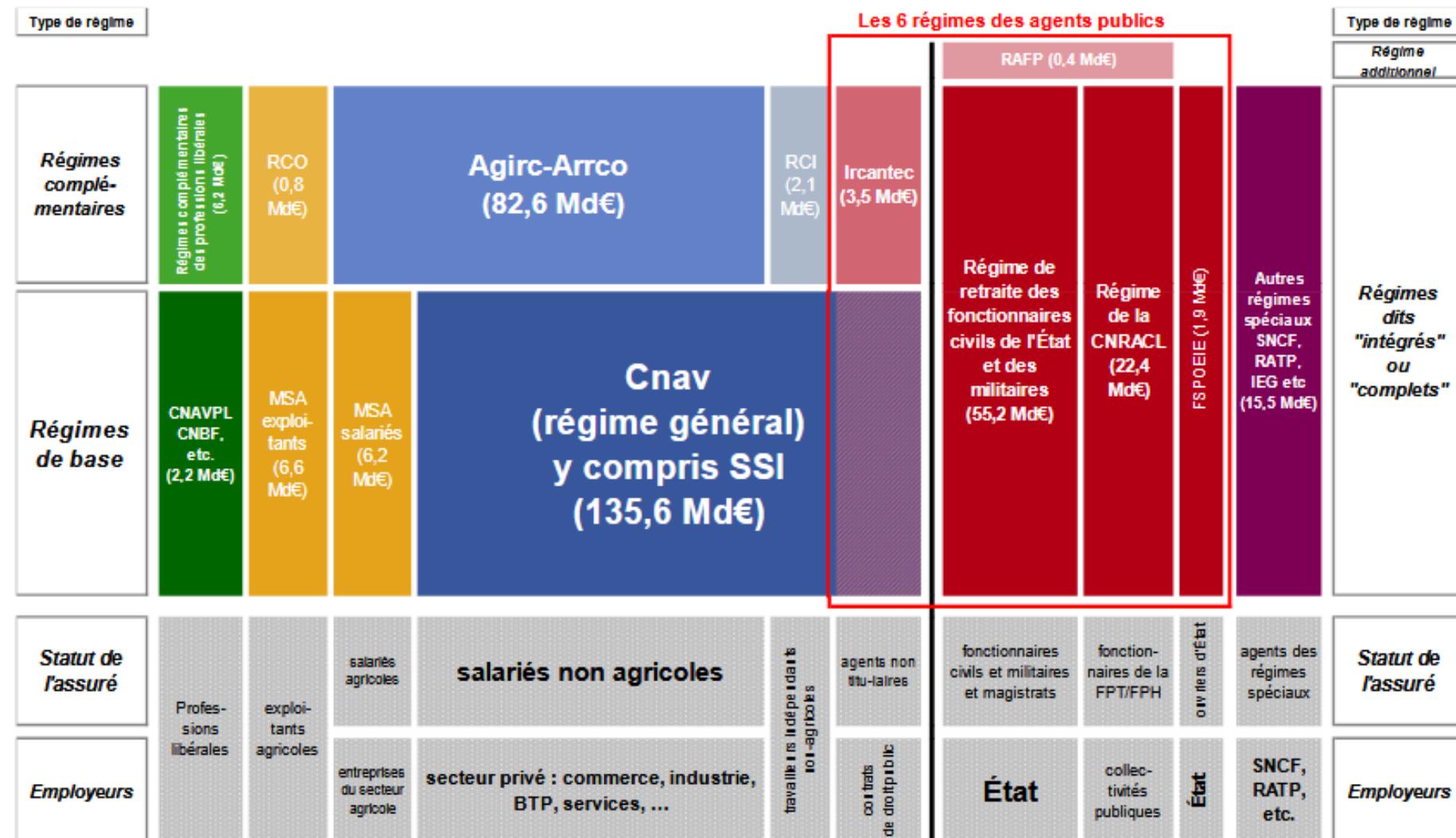
Source : Abrégé statistique de la CNAV 2021, septembre 2022.

Source : Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2023

# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES SOMMES EN JEU

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2021 : 341 Md€ de dépenses, dont 246 Md€ pour les régimes de base ou complet et 95 Md€ pour les complémentaires





# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## QU'EST CE QU'UNE CAISSE DE RETRAITE ?

**Chacun de ces régimes de retraite est géré par une caisse de retraite. Une caisse de retraite peut gérer plusieurs régimes.**

- C'est la personne morale chargée de la gestion du régime : encaissement des cotisations, paiement des prestations, gestion de la réserve, établissement de statistiques et des rapports demandés par les ministères de tutelle, etc...
- Les caisses sont toutes sous la tutelle de l'Etat : Direction de la Sécurité Sociale et Direction du Budget a minima, plus éventuellement ministère en charge de la profession concernée (Agriculture pour la MSA, Transport pour la CRPN...)
- Ne pas confondre les administrateurs (représentants politiques - président) et les administratifs (exemple : directeur ou agent comptable) chargés de la gestion quotidienne de la caisse
- Une directive européenne a imposé en 1992 la séparation des activités relevant de l'intérêt général des opérations entrant dans le champ concurrentiel (transposé en France par la loi du 08/08/1994) : cette directive a conduit à la création d'entités juridiques distinctes pour la gestion de tous les régimes de retraite (CNIEG, CRP RATP, CPRPSNCF, Service des Retraites de l'Etat).



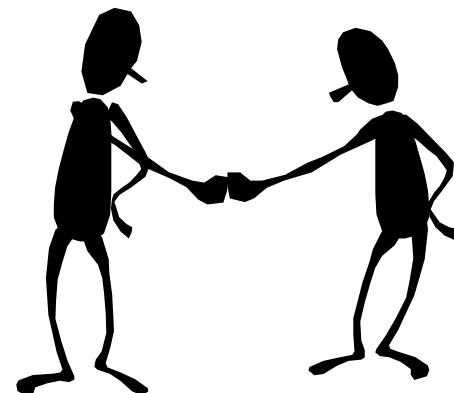
# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES SALARIÉS DU PRIVÉ :

Ils sont couverts, de façon obligatoire par :

- L'Assurance Retraite (Régime Général de la Sécurité Sociale, géré par la CNAVTS ou CNAV – Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés)
- L'AGIRC-ARRCO (fusion au 1/1/2019 de l'ARRCO - Association pour le Régime de Retraite Complémentaire et de l'AGIRC - Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres)

Régimes gérés en répartition





# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES FONCTIONNAIRES :

- Régime unique PCM (Pensions Civiles et Militaires - pas de distinction entre base et complémentaire), à prestations définies en annuités ne couvrant que le traitement de base, géré par le « Service des Retraites de l'Etat » (SRE)
- La retraite maximale est égale à 75% du dernier traitement de base, pour la durée nécessaire pour liquider à taux plein (nombre d'annuités évoluant comme pour les salariés, à 43 annuités pour la génération 1965).
- Age de départ fixé à 62->64 ans mais de nombreuses dérogations pour partir à 52->54 ou 57->59 ans (âges relevés par la réforme de 2010 puis de 2023, dérogations devenant exceptionnelles – sous conditions d'annuités validées dans tous les régimes de base, identiques à celles du régime général).
- Régime complété depuis 2003 par un régime « complémentaire » à cotisations définies sur les primes plafonnées à 30% de la rémunération indiciaire, le RAFP



# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## LES RÉGIMES SPÉCIAUX :

- Nombreux régimes encore existants.
- Leur origine est historique, pour la plupart des régimes d'entreprises nationalisées.
- Certains régimes ont été intégrés au régime général (moyennant le paiement d'une soulté, exemple, les régimes bancaires, la CCIP), d'autres sont fermés ou adossés - équivalent à une réassurance (exemple CNIEG).
- Exemples de régimes spéciaux :

<b>IEG**</b>	<b>Banque de France**</b>	<b>RATP**</b>
<b>Opéra de paris</b>	<b>SNCF*</b>	<b>Sénat</b>
<b>Clercs de Notaire**</b>	<b>Assemblée Nationale</b>	<b>Mines</b>
<b>Marins</b>	<b>Etc...</b>	

\* : fermé aux nouveaux embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

\*\* : fermé aux nouveaux embauchés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023



# PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

## QUID DES RÉGIMES DE RETRAITE DES ACTUAIRES ?

### Les actuaires salariés ou assimilés salariés relèvent

- pour la base :
  - du régime général de la sécurité sociale pour la base
  - ou de la MSA pour ceux qui travaillent au Crédit Agricole ou à GROUPAMA,
- de l'AGIRC-ARRCO pour le complémentaire.

### Les conseils en profession libérale et les gérants majoritaires de SARL, relèvent

- pour la base :
  - du régime de base des professionnels libéraux (CNAVPL) ou
  - Du RSI (CNAV) pour les gérants majoritaires d'une SARL ou d'une EURL
- De la CIPAV (Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance Vieillesse) pour le complémentaire

# SOMMAIRE

**1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES**

**2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE**

**3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE**

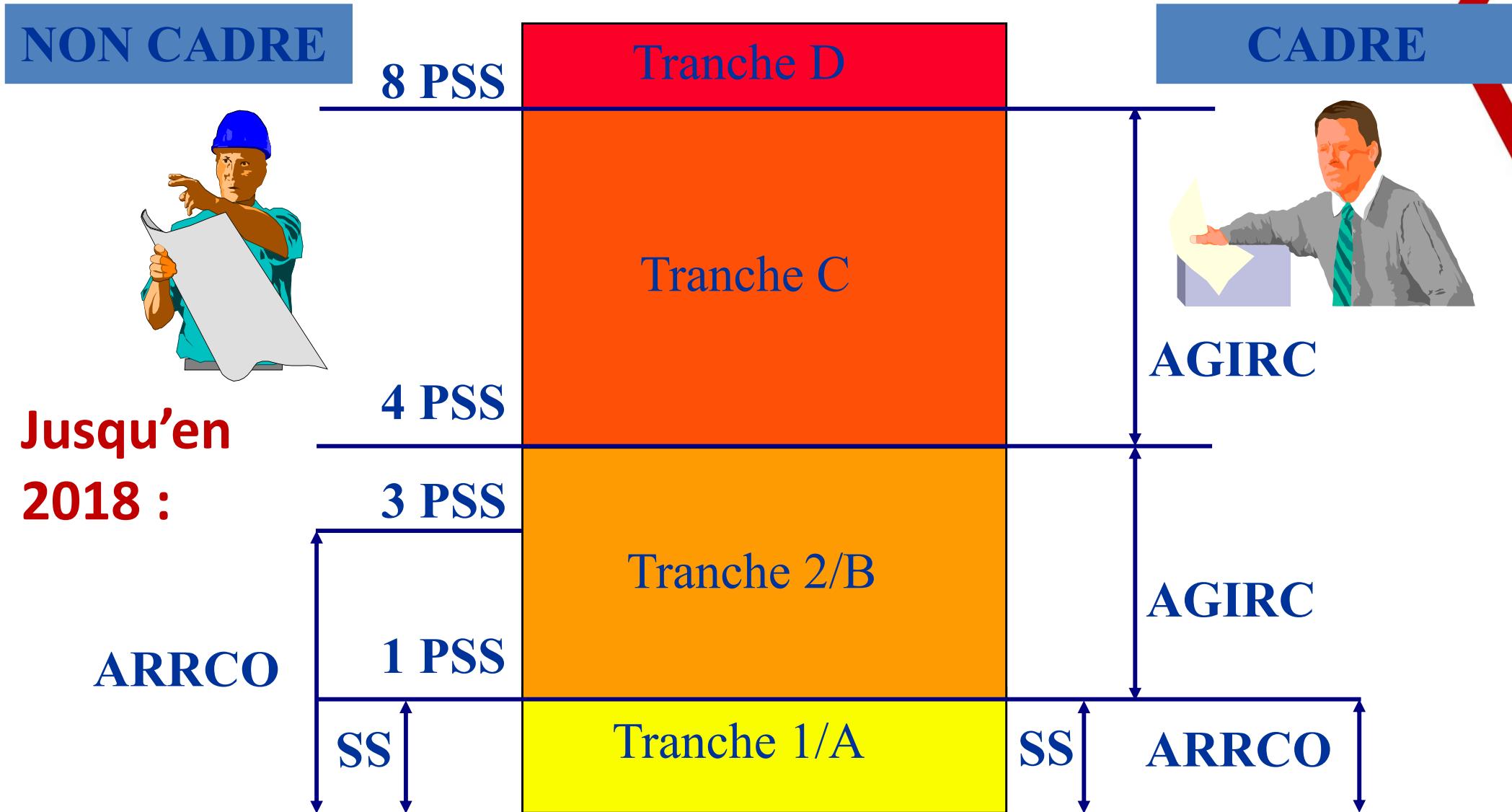
**4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI**

**5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS**

**6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION**

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

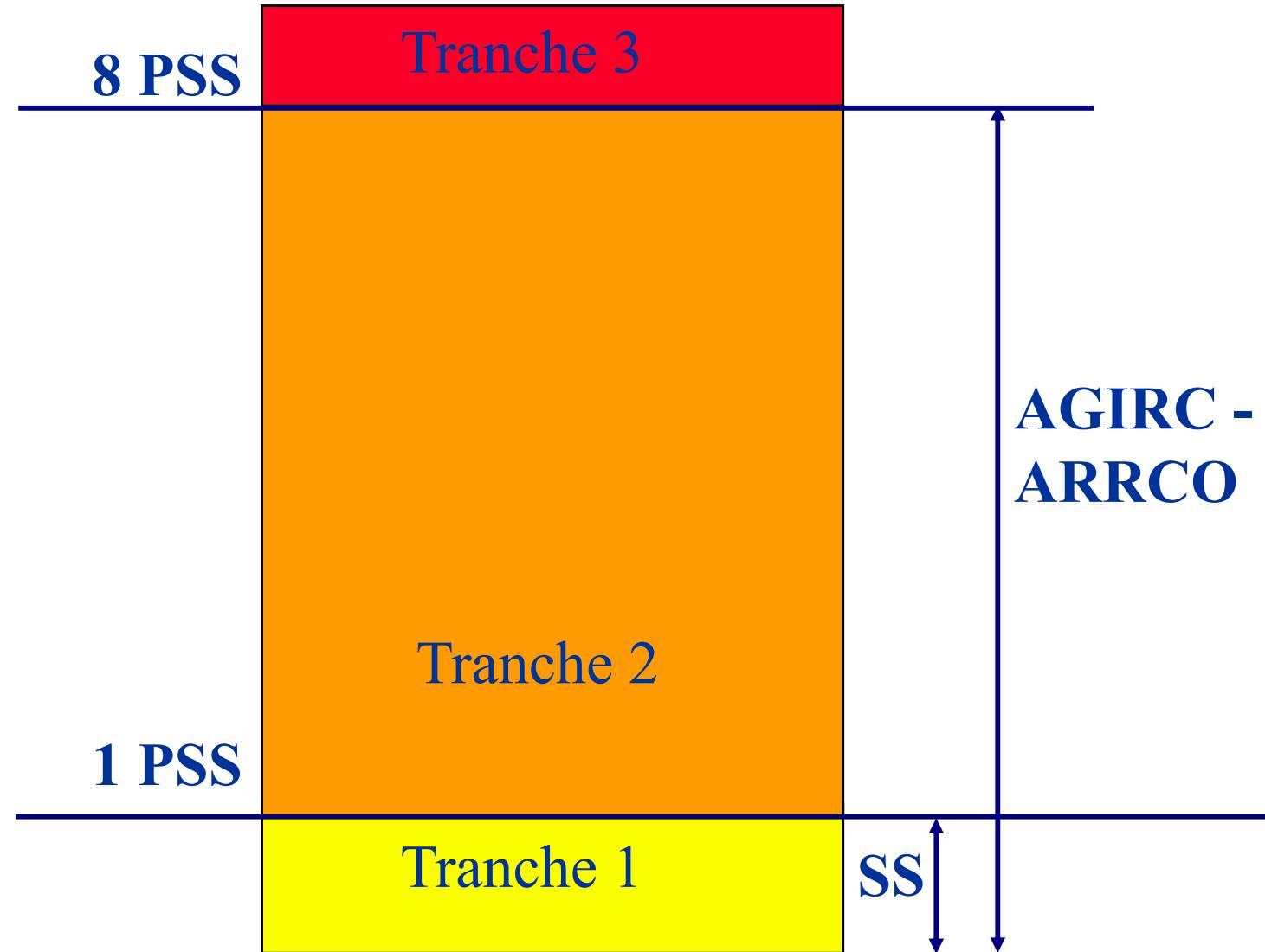
1 Plafond annuel de la Sécurité Sociale 2023 = 43 992 €



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

1 Plafond annuel de la Sécurité Sociale 2023 = 43 992 €

Depuis le  
1/1/2019 :



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LES TAUX DE COTISATIONS RETRAITE OBLIGATOIRES DES SALARIÉS

Cotisations 2018	Employé	Employeur	Total
Sécurité Sociale			
Tranche A	6,90%	8,55%	15,45%
Totalité du salaire	0,40%	1,90%	2,30%
ARRCO			
Tranche A	3,10%	4,65%	7,75%
Tranche B des non-cadres	8,10%	12,15%	20,25%
AGIRC Cadres			
Tranche B + C	7,80%	12,75%	20,55%
CET cadres : Tranche A, B, C	0,13%	0,22%	0,35%
AGFF			
Tranche A	0,80%	1,20%	2,00%
Tranche B + C	0,90%	1,30%	2,20%
Total par tranche (cadres)			
Tranche A	11,33%	16,52%	27,85%
Tranche B + C	9,23%	16,17%	25,40%

CET : Contribution exceptionnelle temporaire

AGFF : Association pour la gestion du Fonds de Financement

GMP : la cotisation AGIRC en tranche B ne pouvait pas être inférieure à celle qui permettait d'acquérir 120 points



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LES TAUX DE COTISATIONS RETRAITE OBLIGATOIRES DES SALARIÉS*

Cotisations 2019-2023	Employé	Employeur	Total
Sécurité Sociale			
Tranche 1	6,90%	8,55%	15,45%
Totalité du salaire	0,40%	1,90%	2,30%
AGIRC - ARRCO			
Tranche 1	3,15%	4,72%	7,87%
Tranche 2	8,64%	12,95%	21,59%
CET sur salaire total si le salaire est supérieur au P.S.S.	0,14%	0,21%	0,35%
CEG			
Tranche 1	0,86%	1,29%	2,15%
Tranche 2	1,08%	1,62%	2,70%
Total par tranche			
Tranche 1	11,45%	16,67%	28,12%
Tranche 2	10,26%	16,68%	26,94%

CET : Contribution d'équilibre technique

CEG : Contribution d'équilibre général

La GMP disparaît

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## EXEMPLE NIVEAU DES COTISATIONS

**PSS 2023 :** **43 992 €**

**Cadre au revenu Brut Annuel de :** **60 000 €**

Cotisations 2023	Base	Part salariale		Part Patronale		Total
		Taux	Coût	Taux	Coût	
S.S. Tranche 1	43 992 €	6,90%	3 035 €	8,55%	3 761 €	6 797 €
S.S. Totalité salaire	60 000 €	0,40%	240 €	1,90%	1 140 €	1 380 €
AGIRC-ARRCO T1	43 992 €	3,15%	1 386 €	4,72%	2 076 €	3 462 €
AGIRC-ARRCO T2	16 008 €	8,64%	1 383 €	12,95%	2 073 €	3 456 €
CET (T1, T2)	60 000 €	0,13%	78 €	0,22%	132 €	210 €
CEG T1	43 992 €	0,86%	378 €	1,29%	567 €	946 €
CEG T2	16 008 €	1,10%	176 €	1,60%	256 €	432 €
Total			6 677 €		10 006 €	16 683 €

**Part du revenu consacré aux seules cotisations retraites :** **27,8 %**  
**(28,1 % pour un salaire au P.S.S.)**

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LES TAUX DE COTISATIONS RETRAITE OBLIGATOIRES : ÉVOLUTION

	Employé		Employeur		Total	
Sécurité Sociale – tranche A	Tranche A	Salaire total	Tranche A	Salaire total	Tranche A	Salaire total
jusqu'au 31/10/2012	6,65%	0,10%	8,30%	1,60%	14,95%	1,70%
01/11/2012 – 31/12/2013	6,75%	0,10%	8,40%	1,60%	15,15%	1,70%
01/01/2014 – 31/12/2014	6,80%	0,20%	8,45%	1,70%	15,25%	1,90%
01/01/2015 – 31/12/2015	6,85%	0,30%	8,50%	1,80%	15,35%	2,10%
01/01/2016	6,90%	0,40%	8,55%	1,90%	15,45%	2,30%
ARRCO – AGIRC 2013/2014/2015						
Tranche A ARRCO	3,00% / 3,05% / 3,10%		4,50% / 4,575% / 4,65%		7,50%/7,625%/7,75%	
Tranche B ARRCO	8,00% / 8,05% / 8,10%		12,00%/12,075%/12,15%		20,00%/20,125%/20,25%	
Tranches B et C AGIRC	7,70% / 7,75% / 7,80%		12,60%/12,675%/12,75%		20,30%/20,425%/20,55%	
AGIRC-ARRCO 2019-2023						
Tranche 1	3,15%		4,72%		7,87%	
Tranche 2	9,14%		13,72%		22,86%	

Cases en rose : loi Hollande carrières longues de juillet 2012

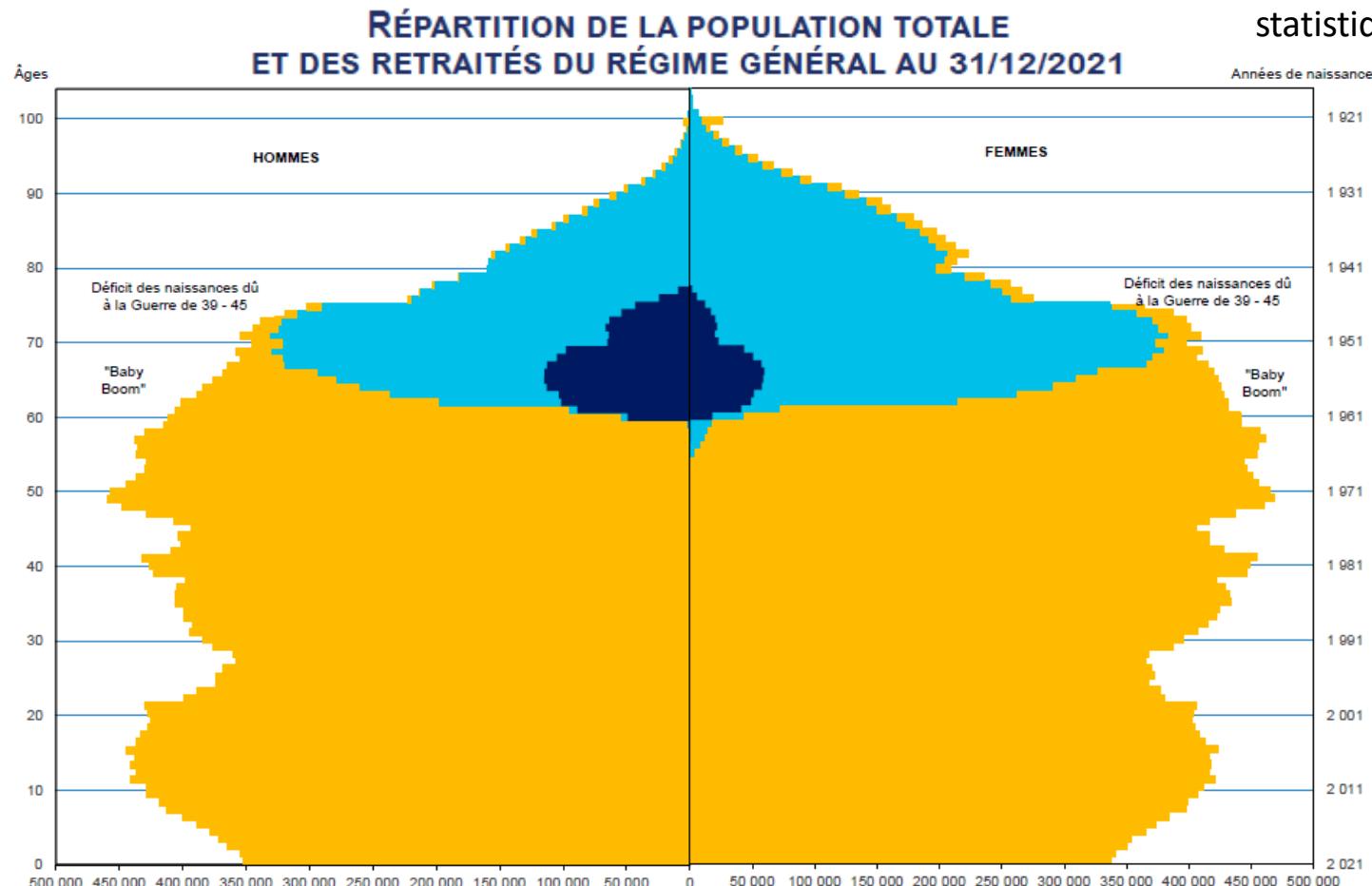
Cases en jaunes : loi Hollande de janvier 2014

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

L'Assurance Retraite : le plus important régime de retraite

Source : Abrégé statistique CNAV 2021



■ Retraités du régime général payés par la France (y compris les résidents à l'étranger).

■ Ensemble des retraités ayant bénéficié d'un départ en retraite anticipée pour longue carrière ou en tant qu'assuré handicapé (y compris ceux ayant atteint l'âge légal) (y compris les résidents à l'étranger).

Sources : SNSP TSTI - Champ : Retraités du régime général (y compris les anciens travailleurs indépendants).

■ Population résidant en France.  
Source : Insee, estimations de population au 1<sup>er</sup> janvier 2022, résultats provisoires arrêtés à fin 2021.

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

Quelques Chiffres – Indépendants inclus (2021-2022)

Source : CNAV –  
Chiffres au 31/12/2022

21,1 millions de cotisants (dont 2,2 millions d'indépendants)

17,1 pensions versées à 15,0 millions d'allocataires (84% de pensions directes, soit 14,4 millions)



Soit un ratio démographique de 1,19 (cotisants/allocataires)  
ou 1,30 (cotisants / (directs + 50% réversataires))

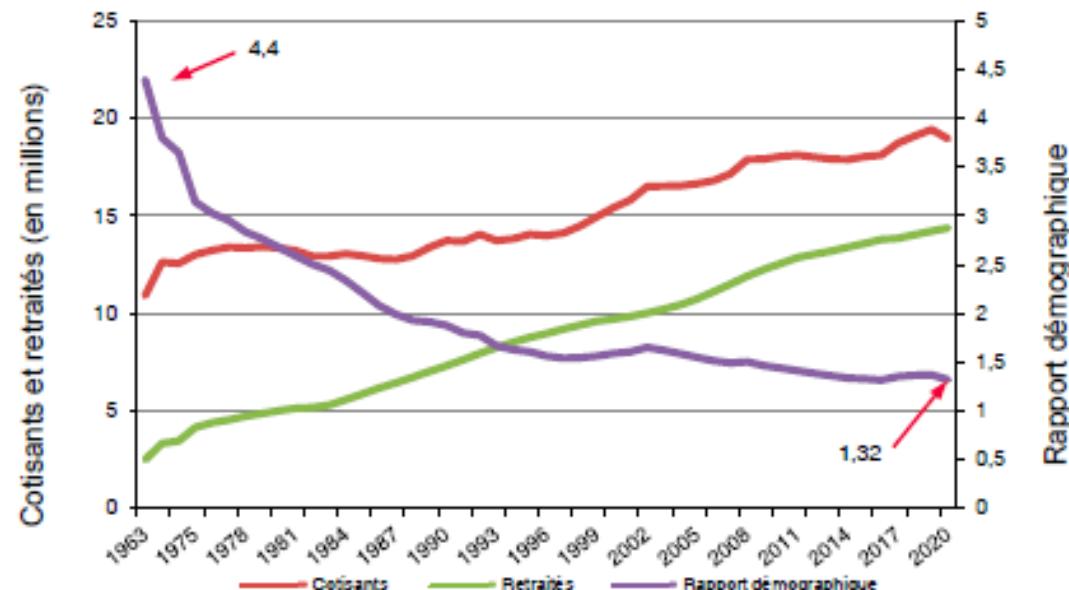
154,5 Md€ de charges (dont 145,1 Md€ de prestations)

151,6 Md€ de recettes (dont 98,3 Md€ de cotisations)

2,9 Md€ de déficit

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE COTISANTS ET DE RETRAITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL

Rapport démographique (métropole - en millions)

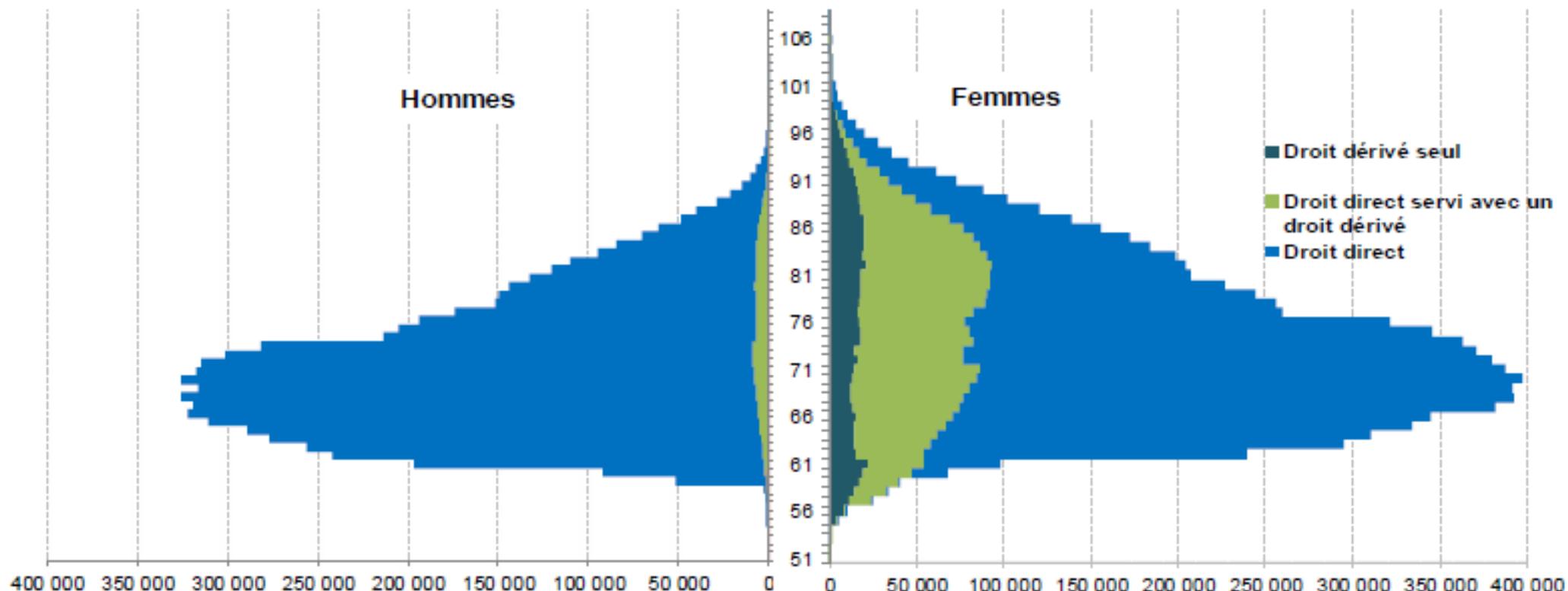


# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

Les 17,7 millions d'allocataires se répartissent comme suit :

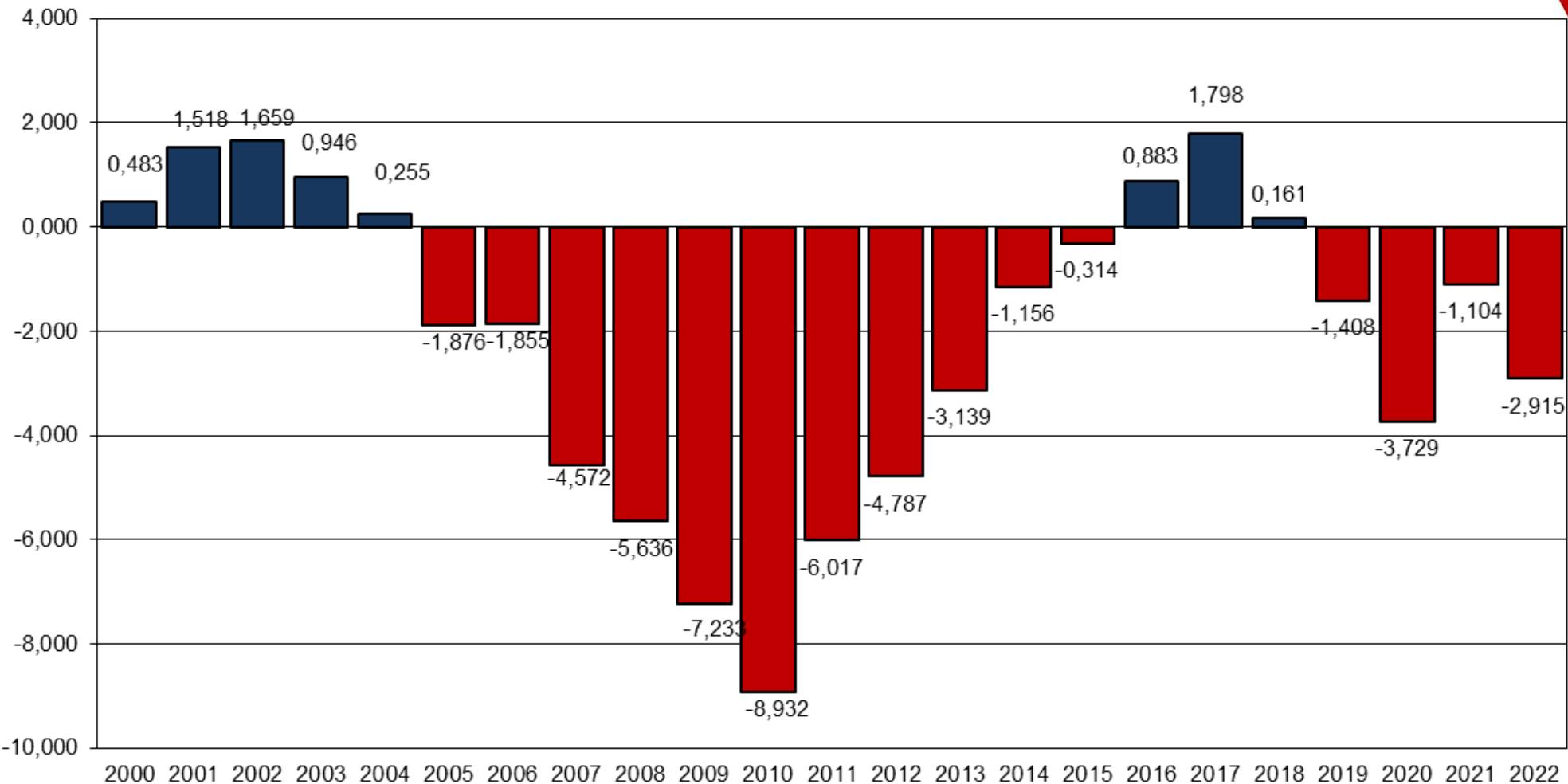
Source : CNAV – Les principaux chiffres du régime général au 31/12/2022



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

Evolution des résultats 2000-2022 de la branche retraite (en millions d'euros)

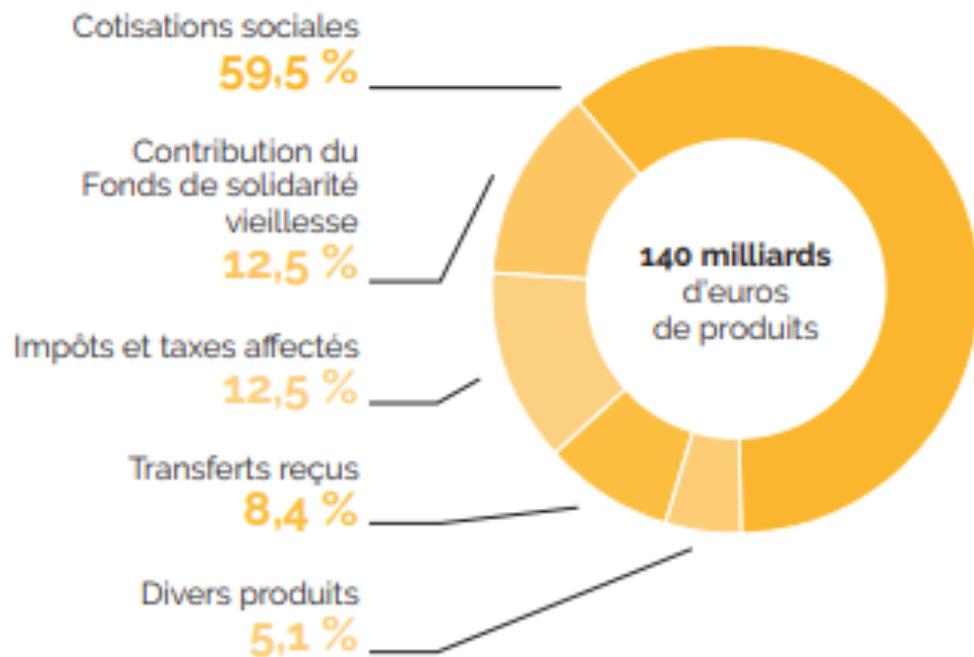


Source : rapports nationaux d'activité CNAV

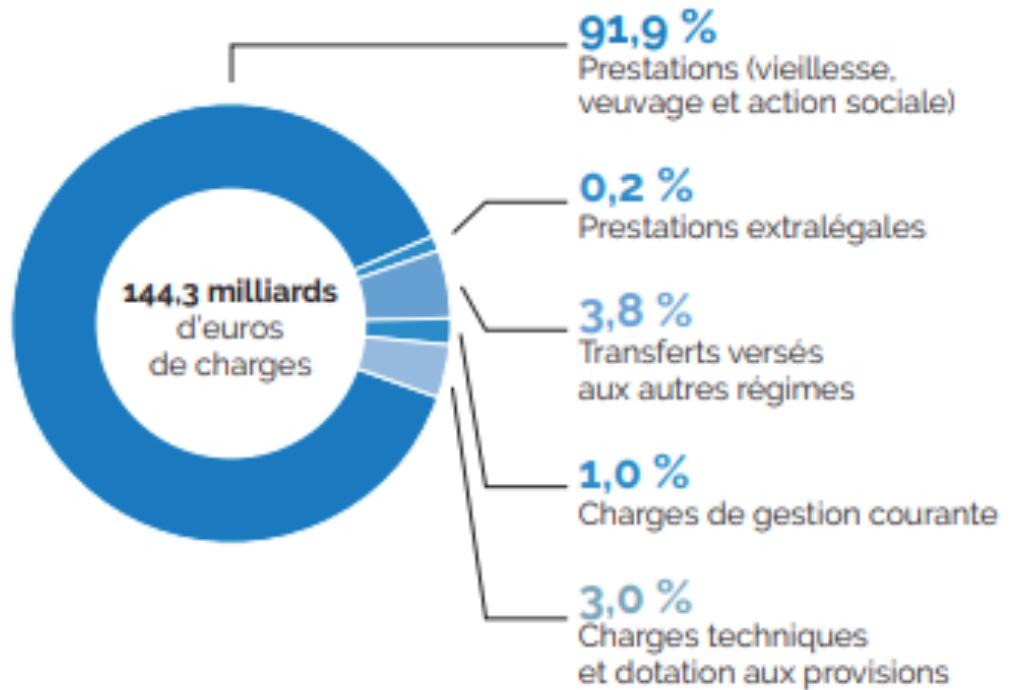
# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

### Les produits de la branche retraite en 2020



### Les charges de la branche retraite en 2020



Source : CNAV Missions et chiffres clés 2020

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : CALCUL DE LA PENSION*

$$\text{PENSION} = \text{SAM} * \text{Taux} * \frac{\text{Nombre de trimestres validés à la SS dans la limite de la durée de référence}}{\text{Durée de référence}}$$

- SAM (Salaire Annuel Moyen) : moyenne des 25 meilleurs salaires limités au plafond de la Sécurité Sociale et revalorisés.
- Taux : 50% si l'assuré a acquis suffisamment de trimestres **tous régimes de base confondus** pour liquider à taux plein, ou s'il a 67 ans (générations 1955 et après) ou s'il est invalide
- Durée de référence : initialement fixée à 150 trimestres, elle augmente progressivement : 166 trimestres pour les générations 1956-1957, 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1965 et suivantes.

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DIVERS*

### **La validation de trimestres :**

- Un trimestre est validé si l'individu a cotisé sur la base d'un salaire équivalent à 150 h\* de SMIC dans l'année (soit 1 728 € au 1/05/2023). Les cotisations n'ayant pas permis de valider un trimestre sont reportées sur l'année suivante. Pour la dernière année d'activité, le nombre de trimestres est déterminé de date à date.
- Possibilité de racheter jusqu'à 12 trimestres pour périodes d'études ou années incomplètes, et sans limite pour les périodes à l'étranger (dans les dix ans du retour en France).
- Les périodes de chômage indemnisé, de maladie et de service militaire (dans la limite de 4 trimestres) sont prises en compte dans le nombre de trimestres validés.
- Majoration de durée d'assurance pour enfant : 4 trimestres à la femme du fait de la grossesse et de l'accouchement + 4 trimestres d'éducation (et 4 trimestres en cas d'adoption) partageable entre les conjoints.

**En rouge : dispositions modifiées par la réforme Hollande**

\* : 1 trimestre validé par mois de cotisation à 1 SMIC temps plein = 4 trimestres en 4 mois.

2,06 trimestres validés par mois de cotisation au P.S.S. = 4 trimestres en 1,94 mois (SMIC au 1/8/2022).

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DIVERS

### L'âge « normal » de liquidation :

- L'âge légal de départ à la retraite est fixé à **64 ans** (L.351-1 CSS). La liquidation à taux plein (50%) est attribuée sous condition d'une durée validée minimale (172 trimestres pour les générations **1965** et suivantes), **tous régimes de base confondus** – l'évaluation se fait en ne comptant que 4 trimestres par an en cas d'adhésion à plusieurs régimes de base.
- La liquidation à taux plein (50%) sans condition et sans durée de cotisation minimale intervient à 67 ans.
- Possibilité de partir dès 60 ans en cas de carrière longue, avec une nouvelle borne à 63 ans.
- Possibilité d'anticiper de deux ans la liquidation si suffisamment d'années de travaux pénibles (non cumulable avec les carrières longues).
- Maintien de l'âge de liquidation à 62 ans sans condition en cas d'invalidité ou d'inaptitude

En couleur : dispositions modifiées par les réformes **Hollande** ou **Macron**

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DIVERS

### Les nouvelles conditions de liquidation pour carrières longues :

Generation	PAS DE CARRIERE LONGUE			CARRIERE LONGUE APRES REFORME											
				Age début de carrière 4 ou 5 Trimestres <sup>(1)</sup> avant 16 ans			Age début de carrière 4 ou 5 Trimestres <sup>(1)</sup> avant 18 ans			Age début de carrière 4 ou 5 Trimestres <sup>(1)</sup> avant 20 ans			Age début de carrière 4 ou 5 Trimestres <sup>(1)</sup> avant 21 ans		
	Age OD <sup>(2)</sup>	Age maximum <sup>(3)</sup>	Durée Validée <sup>(4)</sup>	Age OD <sup>(2)</sup>	Age maximum <sup>(3)</sup>	Durée cotisée <sup>(3)</sup>	Age OD <sup>(2)</sup>	Age maximum <sup>(3)</sup>	Durée cotisée <sup>(3)</sup>	Age OD <sup>(2)</sup>	Age maximum <sup>(3)</sup>	Durée cotisée <sup>(3)</sup>	Age OD <sup>(2)</sup>	Age maximum <sup>(3)</sup>	Durée cotisée <sup>(3)</sup>
01/09/1961	62,25	67,00	42,25	58,00	67,00	42,25	60,00	67,00	42,25	60,00	67,00	42,25	62,25	67,00	42,25
01/01/1962	62,50	67,00	42,25	58,00	67,00	42,25	60,00	67,00	42,25	60,00	67,00	42,25	62,50	67,00	42,25
01/01/1963	62,75	67,00	42,50	58,00	67,00	42,50	60,00	67,00	42,50	60,00	67,00	42,50	62,75	67,00	42,50
01/09/1963	62,75	67,00	42,50	58,00	67,00	42,50	60,00	67,00	42,50	60,25	67,00	42,50	62,75	67,00	42,50
01/01/1964	63,00	67,00	42,75	58,00	67,00	42,75	60,00	67,00	42,75	60,50	67,00	42,75	63,00	67,00	42,75
01/01/1965	63,25	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	60,75	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1966	63,50	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	61,00	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1967	63,75	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	61,25	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1968	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	61,50	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1969	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	61,75	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1970	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	62,00	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1971	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	62,00	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
01/01/1972	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	62,00	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00
1973 et après	64,00	67,00	43,00	58,00	67,00	43,00	60,00	67,00	43,00	62,00	67,00	43,00	63,00	67,00	43,00

1. Age OD = Age d'ouverture de droit

2. Age maximum = Age taux plein sans condition

3. Durée cotisée = durée nécessaire pour liquider à taux plein avant 67 ans

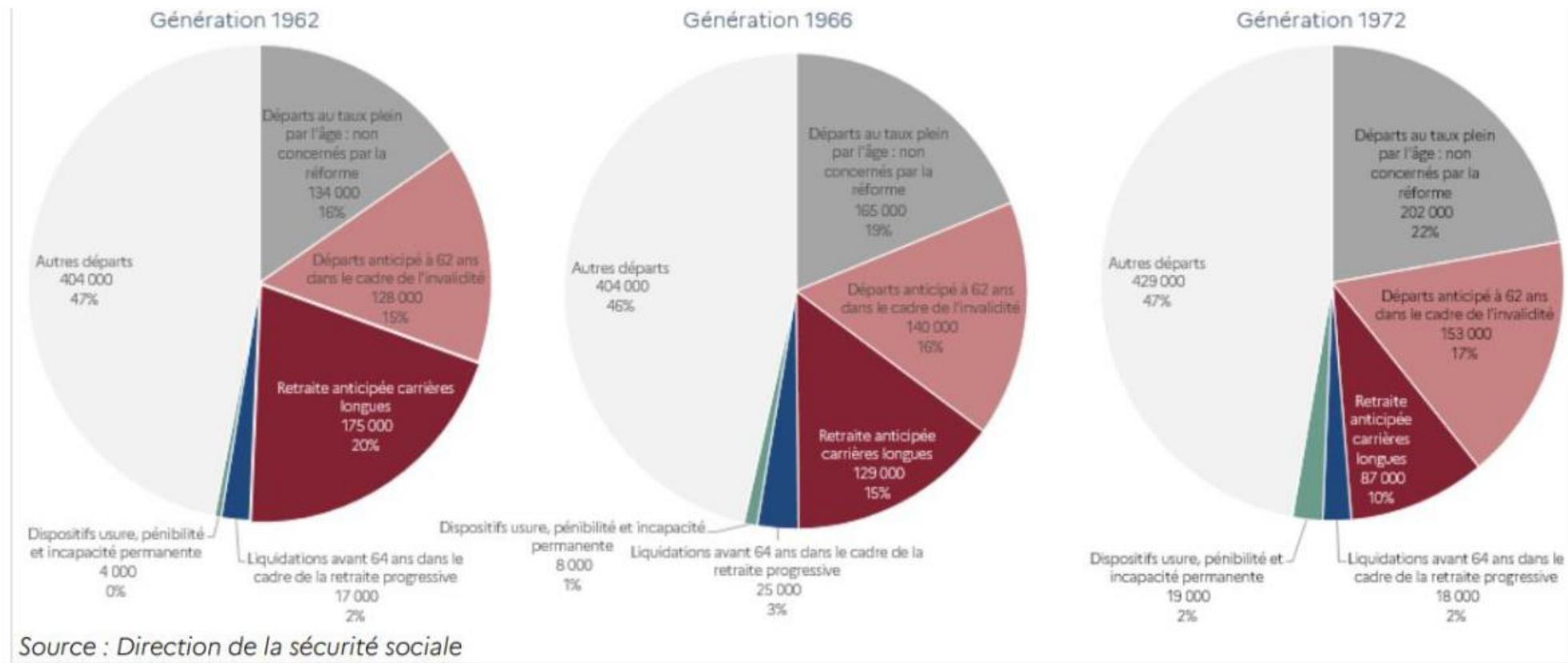
4. Durée validée = durée cotisée plus trimestres assimilés

5. Cotisation pendant 5 trimestres pour les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> octobre, 4 trimestres pour celles nées entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (L'ASSURANCE RETRAITE)*

Au final, moins de 50% de la population pourrait être directement concernée par le recul de l'âge légal de départ à la retraite





# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DIVERS

### Retraite anticipée :

Si départ avant 67 ans avec une durée validée inférieure à la durée requise (durée de référence), la pension est réduite. On applique alors un abattement / une décote, fonction du nombre de trimestres d'anticipation.

Le nombre de trimestres d'anticipation est égal au plus petit nombre de trimestres (maximum 20 – à terme 12) séparant :

- L'âge de liquidation de 67 ans,
- Le nombre de trimestres validés tous régimes de base confondus du nombre de trimestres requis (durée de référence).

On parle **d'abattement** (multiplicatif de la pension) ou de **décote** (soustraction sur le taux de pension). Le taux d'abattement est de 1,25% par trimestre, alors que le taux de décote est de 0,75% par trimestre. la pension maximale étant de 50%, l'abattement maximum pour 20 trimestres est de 25%, et la décote maximale de 12,50%.

Le taux de pension pour une anticipation maximale de 20 trimestres est donc de 37,50% ( $50\% \times (1-25\%)$  ou  $50\% - 12,5\%$ ). Ce maximum sera à terme de 12 trimestres, pour les générations dont l'âge légal de liquidation sera à 64 ans.



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DIVERS

### Retraite prorogée :

Si départ après la date du taux plein **et après l'âge d'ouverture de droit**, la pension est majorée de 1,25% par trimestre **civil** plein de prorogation.

### La pension :

- Bonifications familiales : la pension est majorée de 10% si 3 enfants élevés.
- Réversion à 54%, sous conditions, pour le conjoint, d'âge (55 ans) et de ressources personnelles (inférieures à 2080 fois le montant du SMIC horaire pour une personne seule, et à 3 328 fois le montant du SMIC horaire s'il vit en couple ; soit respectivement 23 962 €/an et 38 339 €/an depuis le 1/1/2023) – condition de ressources évaluée au moment de la demande de liquidation. La réversion bénéficie de la majoration familiale si le conjoint a élevé 3 enfants.
- Les pensions sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier (à partir de 2019), selon l'indice d'inflation hors tabac constaté sur l'exercice précédent – avec dérogation possible par la loi (revalorisation au 1/1/2019 de 0,30%, alors que l'inflation constatée en 2018 a été de 1,61% - revalorisation différenciée au 1/1/2020 en fonction du niveau des revenus : 1,00% si total des pensions < 2 000 €, 0,30% si plus de 2 014 € - revalorisation de 4% au 1<sup>er</sup> juillet 2022 compte tenu de l'inflation).

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *CAS DES SALARIÉS AYANT TRAVAILLÉ EN TANT QU'EXPATRIÉ À L'ÉTRANGER*

- Pays de l'UE, de l'Espace Economique Européen (Islande, Lichtenstein, Norvège), Suisse, ou pays ayant un accord de Sécurité Sociale avec la France (voir tableau) :
  - Les trimestres accomplis dans ces pays seront pris en compte pour déterminer la durée d'assurance **totale** (UE + EEE, UE + Suisse **ou** UE + pays avec accord) et le taux de pension,
  - Le calcul de la pension est effectué dans chacun des pays sur la base de la durée d'assurance **cotisée dans le pays**.
- Pays n'ayant pas un accord de Sécurité Sociale avec la France (cas par exemple de la Chine ou du Mexique) :
  - Les trimestres accomplis dans ces pays ne seront pas pris en compte pour le calcul de la retraite française.
- Dans tous les cas, possibilité :
  - de s'affilier à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) pour acquérir des droits en France (ne dispense pas de cotiser dans le pays d'accueil)
  - de racheter les trimestres correspondants à la période d'activité à l'étranger (rachat très cher maintenant).

Pays liés à la France par une convention bilatérale de Sécurité Sociale	
Algérie	Macédoine du Nord
Andorre	Madagascar
Argentine	Mali
Bénin	Maroc
Bosnie-Herzégovine	Mayotte
Brésil	Mauritanie
Cameroun	Monaco
Canada	Monténégro
Cap-Vert	Niger
Chili	Nouvelle Calédonie
Congo	Philippines
Corée du Sud	Polynésie française
Côte d'Ivoire	Québec
États-Unis	Saint-Marin
Gabon	St-Pierre-et-Miquelon
Guernesey	Sénégal
Inde	Serbie
Israël	Togo
Japon	Tunisie
Jersey	Turquie
Kosovo	Uruguay



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

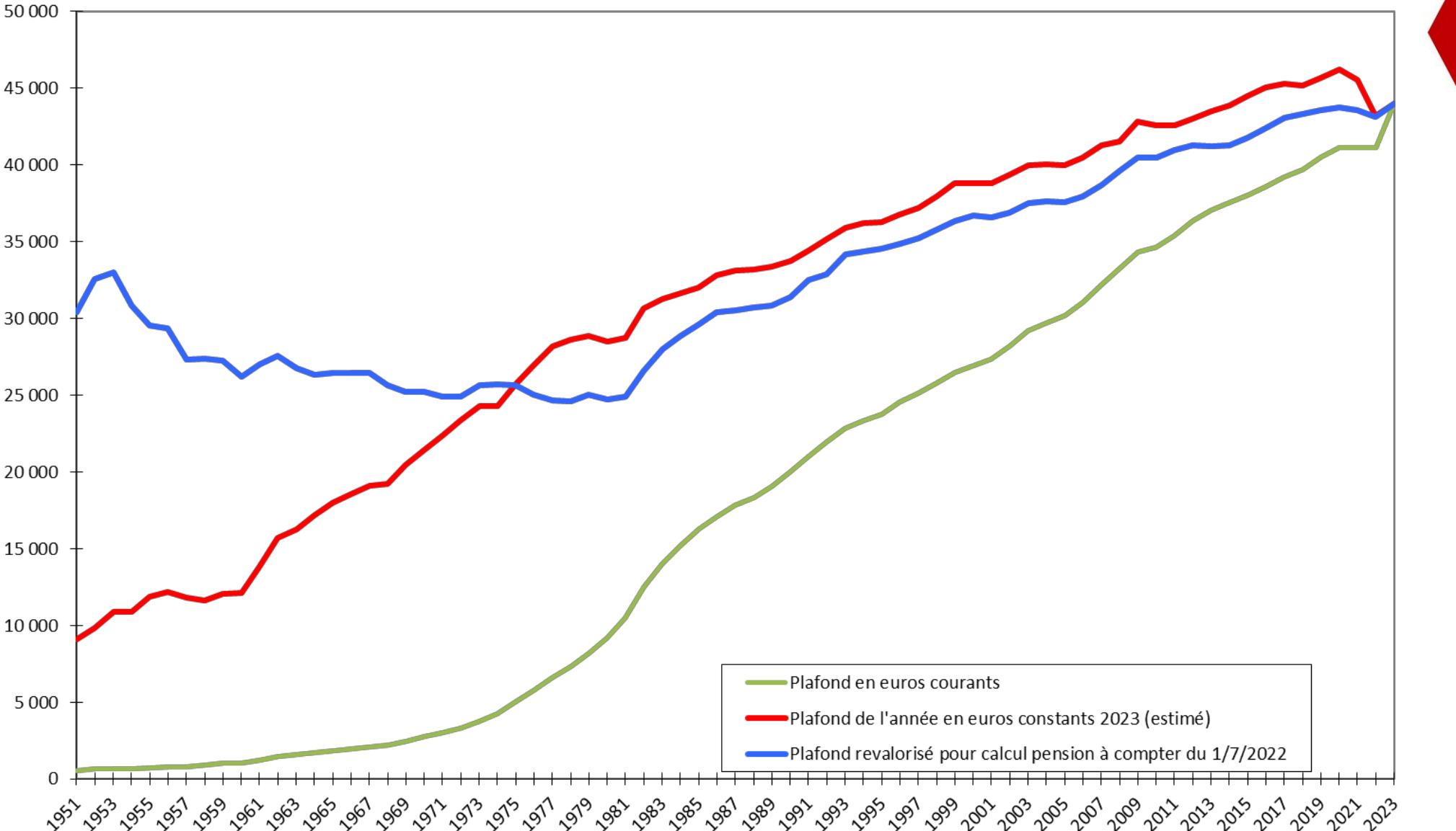
## *LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : LEVIERS D'ACTION*

**Pour équilibrer un régime de retraite en répartition : augmenter les ressources et/ou diminuer les prestations**

- Augmenter les ressources
  - Age d'ouverture du droit
  - Durée de cotisation
  - Evolution du plafond de la Sécurité Sociale, de l'assiette des cotisations
  - Taux de cotisation
- Baisser les charges
  - Nombre d'années pour le calcul du SAM
  - Revalorisation des salaires pris en compte dans le SAM
  - Durée de cotisation pour avoir la prestation maximale
  - Age d'ouverture du droit
  - Taux de décote/surcote
  - Revalorisation des pensions
  - Durcissement des conditions de réversion
  - Majorations enfants

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *EVOLUTION DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE*



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

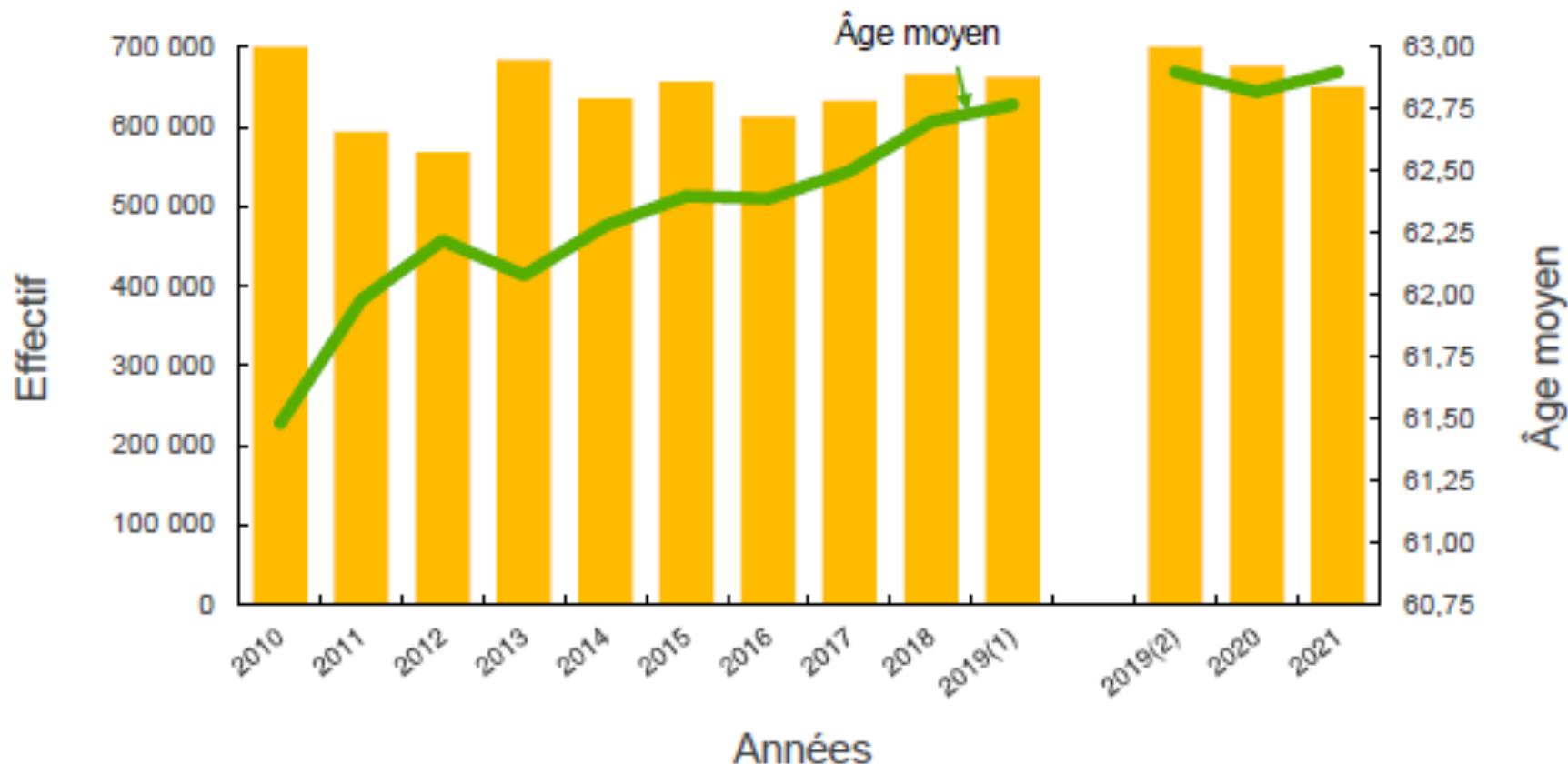
## EVOLUTION DES PARAMÈTRES DE CALCUL DE LA PENSION DE BASE

Année de naissance	Nombre de meilleurs salaires pour le calcul du SAM	Nombre de trimestres pour le taux plein	Durée de rédération	Coefficient d'anticipation par trimestre manquant	Age minimum de liquidation	Age de liquidation sans condition	
1933 et <	<b>10</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>2,500%</b>	<b>60 ans</b>	<b>65 ans</b>	
1934	11	151	150	2,500%	60 ans	65 ans	
1935	12	152	150	2,500%	60 ans	65 ans	
...							
1942	19	159	150	2,500%	60 ans	65 ans	
1943	<b>20</b>	<b>160</b>	<b>150</b>	<b>2,500%</b>	<b>60 ans</b>	<b>65 ans</b>	Réforme de 1993
1944	21	160	152	2,375%	60 ans	65 ans	
1945	22	160	154	2,250%	60 ans	65 ans	
1946	23	160	156	2,125%	60 ans	65 ans	
1947	24	160	158	2,000%	60 ans	65 ans	
1948	25	160	160	1,875%	60 ans	65 ans	
1949	25	161	161	1,750%	60 ans	65 ans	
1950	25	162	162	1,625%	60 ans	65 ans	
1951	25	163	163	1,500%	<b>60 ans 4 mois</b>	<b>65 ans 4 mois</b>	
1952	<b>25</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	1,375%	<b>60 ans 9 mois</b>	<b>65 ans 9 mois</b>	
1953	25	165	165	<b>1,250%</b>	<b>61 ans 2 mois</b>	<b>66 ans 2 mois</b>	
1954	25	165	165	1,250%	<b>61 ans 7 mois</b>	<b>66 ans 7 mois</b>	
1955-1957	25	166	166	1,250%	<b>62 ans</b>	<b>67 ans</b>	Réforme Woerth accélérée
1958-1960	25	<b>167</b>	167	1,250%	62 ans	67 ans	
->31/08/1961	25	<b>168</b>	168	1,250%	62 ans	67 ans	
01/09/1961		<b>169</b>	169	1,250%	<b>62 ans 3 mois</b>	67 ans	
1962	25	<b>169</b>	169	1,250%	<b>62 ans 6 mois</b>	67 ans	
1963	25	<b>170</b>	170	1,250%	<b>62 ans 9 mois</b>	67 ans	
1964	25	<b>171</b>	171	1,250%	<b>63 ans</b>	67 ans	
1965	25	<b>172</b>	172	1,250%	<b>63 ans 3 mois</b>	68 ans	
1966	25	<b>172</b>	172	1,250%	<b>63 ans 6 mois</b>	68 ans	
1967	25	<b>172</b>	172	1,250%	<b>63 ans 9 mois</b>	69 ans	
1968+	25	<b>172</b>	172	1,250%	<b>64 ans</b>	67 ans	

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

*EVOLUTION DES PARAMÈTRES DE CALCUL DE LA PENSION DE BASE*

## ÉVOLUTION SUR 10 ANS DES ATTRIBUTIONS DE DROITS DIRECTS ET DE L'ÂGE MOYEN AU POINT DE DÉPART DE LA PRESTATION



Source : abrégé statistique CNAV 2023

<sup>(1)</sup> Retraités du régime général – champ : salariés. <sup>(2)</sup> Rupture de série suite à l'intégration du régime des travailleurs indépendants au régime général.  
Sources : SNSP et SNSP TI - Champ : Retraités du régime général (y compris les anciens travailleurs indépendants).



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES ARRCO /AGIRC

**L'AGIRC** (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) a été créée en 1947 – régime unique dès sa création.

**L'ARRCO** (Association des Régimes de Retraite Complémentaire Obligatoire) :

- est passé d'un stade de fédérations de 58 Caisses Autonomes gérant une trentaine de régimes compensés financièrement et à **un régime unique le 01/01/1999** (Association pour le Régime de Retraite complémentaire)
- Chaque régime ARRCO avait ses propres paramètres techniques (Valeur de point, Prix d'achat) et sa propre réglementation (différences notables sur les majorations enfants et le taux de réversion). Un des plus anciens régimes, l'UNIRS a été créée en 1952.
- Les droits acquis au 31/12/1998 dans les différents régimes ARRCO ont été transformés en points « nouveau régime » par multiplication d'un ratio valeur du point ancien régime sur valeur de point nouveau régime.



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES ARRCO /AGIRC*

**L'AGIRC** : Les règles de fonctionnement étaient définies dans la Convention Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947. Les affiliés à l'AGIRC étaient définis aux articles 4, 4bis de la Convention et à l'article 36 de son annexe I :

- **Article 4** : ingénieurs et cadres du privé, médecins salariés
- **Article 4 bis** : employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés cadres (cote hiérarchique brute  $\geq 300$ )
- **Article 36** de l'Annexe I : Sur option de la société, extension de la couverture à d'autres catégories de personnels (cote hiérarchique brute  $\geq 200$ )

**L'ARRCO** : Les règles de fonctionnement étaient définies dans l'Accord National Interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961. Les affiliés étaient définis à l'article 3 de l'accord : tous les salariés exerçant dans une société qui ne dépend pas d'un régime spécial de Sécurité Sociale et qui ne relèvent pas de l'IRCANTEC



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE AGIRC- ARRCO

**Par accord du 30 octobre 2015, les deux régimes ont fusionné au 01/01/2019 au sein d'un même régime :**

### I'AGIRC-ARRCO

- Les deux accords précédents sont caducs,
- Un nouvel accord a été signé, prévoyant la fusion des deux régimes et la mise en commun des réserves.
- La notion de cadre et de non-cadre disparaît dans ce nouvel accord (les partenaires sociaux ont signé en juin 2020 un accord national redéfinissant la notion de cadre).

Le nouveau régime est défini dans l'accord interprofessionnel instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, signé le 17 novembre 2017.

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'ARRCO / AGIRC – QUELQUES CHIFFRES

	<b>AGIRC - ARRCO</b>
2019	<p>19,2 millions de cotisants, 13,0 millions de retraités  Ressources : 83,3 Md€ (Cotis : 79,6 Md€) – Charges : 83,1 Md€ (Prest : 81,2 Md€)  Résultat global : +1,0 Md€ - Réserves : 74,1 Md€</p>
2020	<p>18,9 millions de cotisants, 13,2 millions de retraités  Ressources : 80,1 Md€ (Cotis : 75,9 Md€) – Charges : 85,4 Md€ (Prest : 82,8 Md€)  Résultat global : -4,1 Md€ - Réserves : 61,7 Md€</p>
2021	<p>Ressources : 88,3 Md€ (Cotis : 83,6 Md€) – Charges : 86,3 Md€ (Prest : 83,9 Md€)  Résultat global : +2,6 Md€ - Réserves : 61,7 Md€</p>
2022	<p>19,9 millions de cotisants, 13,4 millions de retraités  Ressources : 93,8 Md€ (Cotis : 90,4 Md€) – Charges : 88,3 Md€ (Prest : 86,5 Md€)  Résultat global : +5,1 Md€ - Réserves : 67,7 Md€</p>

\* : hors AGFF - Pour mémoire : charges de la CNAV d'environ 155 Md€ en 2022



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – FONCTIONNEMENT

C'est un régime **en points**, dit « régime moyen de carrière ».

Les cotisations annuelles permettent l'acquisition de points.

A la différence du RGSS, il permet l'acquisition de droits à retraite au delà d'un plafond de la Sécurité Sociale (mais dans la limite de 8 plafonds), et sans limite d'années de cotisation.

Paramètres fixés annuellement :

- **Salaire de référence** – ou prix d'achat du point (montant des cotisations qui permet l'acquisition d'un point).
- **Valeur de service** (montant de la prestation qui correspond à un point).
- **Rendement** (rapport Valeur de service/Salaire de référence – voir définitions)
- **Taux d'appel des cotisations**, appliqué sur les **cotisations contractuelles** (majoration des cotisations non génératrice de droits)



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'ARRCO / AGIRC – FONCTIONNEMENT **EN 2018**

### Phase 1 : Acquisition des droits

Points Acquis dans l'année = Salaire soumis x taux de cotisation **contractuel**  
salaire de référence

**Taux de cotisation appelé = Taux de cotisation **contractuel** X 125% (taux d'appel 2018)**

Le salaire soumis à cotisation à l'ARRCO et l'AGIRC est le même que le salaire soumis à cotisations au régime de base (tous les éléments de salaire, y compris avantages en nature) :

- Pour les non-cadres jusqu'à 3 P.S.S. à l'ARRCO
- Pour les cadres
  - Jusqu'au P.S.S. à l'ARRCO
  - De 1 à 4 P.S.S. à l'AGIRC en TB, **sans que la base réelle de salaire puisse être inférieure à celle permettant d'acquérir 120 points (GMP = garantie minimale de points)** – en 2018, ce minimum est de 4 246€/an (cotisation minimale de 72,71 €/mois),
  - De 4 à 8 P.S.S. à l'AGIRC en TC.



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

L'AGIRC-ARRCO – FONCTIONNEMENT **EN 2019**

## Phase 1 : Acquisition des droits inchangée

Points Acquis dans l'année = Salaire soumis x taux de cotisation contractuel  
salaire de référence

Taux de cotisation appelé = Taux de cotisation contractuel X **127%** (taux d'appel 2019)

Le salaire soumis à cotisation à l'AGIRC-ARRCO est le même que le salaire soumis à cotisations au régime de base (tous les éléments de salaire, y compris avantages en nature) :

- Jusqu'à 8 P.S.S. sans distinction de cadre/non-cadre, et sans distinction des points acquis en tranche 1 et en tranche 2
- La GMP (garantie minimale de points) disparaît

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – EVOLUTION DES TAUX DE COTISATION CONTRACTUELS

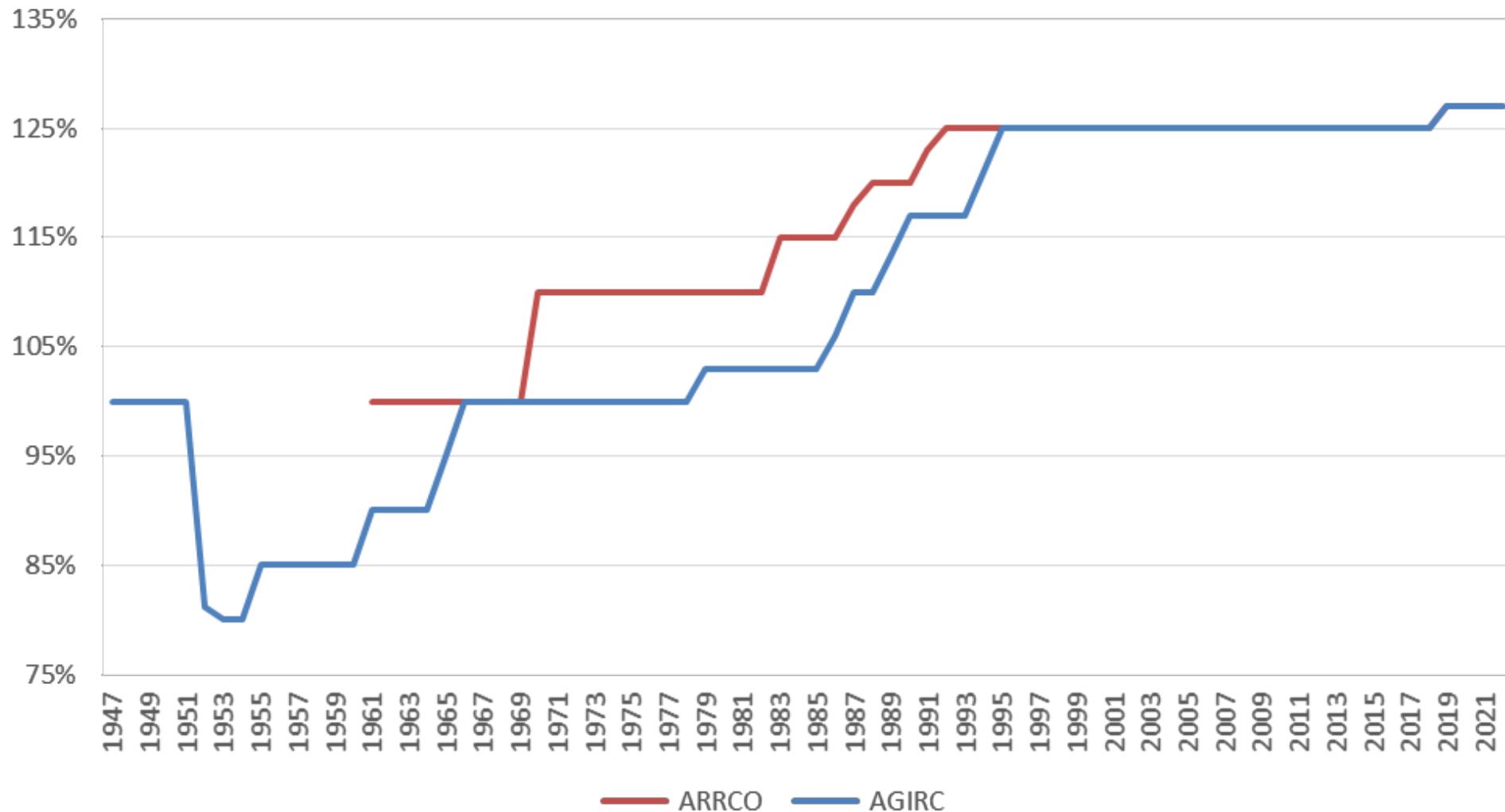
### Taux de cotisation contractuels obligatoires

	ARRCO TA	ARRCO TB		AGIRC TB/TC
1993	4,00%	4,00%		8,00%
1994	4,00%	4,00%		10,00%
1995	4,00%	4,00%		12,00%
1996	4,50%	4,50%		13,00%
		Entreprises créées avant 1997	Entreprises créées après 1997	
1997	5,00%	5,00%	14,00%	14,00%
1998	5,50%	5,50%	14,00%	15,00%
1999	6,00%	6,00%	15,00%	16,00%
2000	6,00%	10,00%	16,00%	16,00%
2002	6,00%	12,00%	16,00%	16,00%
2004	6,00%	14,00%	16,00%	16,00%
2005	6,00%	16,00%	16,00%	16,00%
2006	6,00%	16,00%	16,00%	16,24%
2014	6,10%	16,10%	16,10%	16,34%
2015	6,20%	16,20%	16,20%	16,44%
2019	6,20%	17,00%	17,00%	17,00%



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

L'AGIRC-ARRCO – EVOLUTION DES TAUX D'APPEL DE COTISATION





# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – AUTRES COTISATIONS

A ces cotisations s'ajoutaient en 2018 :

- **L'AGFF** (2% TA + 2,20% TB et TC\*) pour tous, cotisation destinée à financer le surcoût engendré par l'alignement des conditions de liquidation de l'ARRCO et de l'AGIRC sur celles de la CNAV, et donc la possibilité de liquider les pensions sans abattements avant l'âge du taux plein sans condition (67 ans). **Attention**, cet alignement n'est **pas** réalisé sur les points acquis en Tranche C **avant 2016**, qui ne sont liquidables sans abattement qu'à 67 ans.
- **La CET** – Contribution Exceptionnelle Temporaire pour les seuls cadres, qui finançait la baisse de la GMP (garantie minimale de points) de 144 points (de 1988 à 1996 inclus) à 120 points (de 1997 à 2018).

\* : c'est l'accord du 30 octobre 2015 qui étend l'AGFF à la tranche C et rend les droits acquis sur cette tranche à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 liquidables dans les mêmes conditions que les droits TA et TB



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – AUTRES COTISATIONS

A ces cotisations s'ajoutent en 2019 :

- **la CEG (qui remplace l'AGFF)** – Contribution d'équilibre technique (2,15% T1 + 2,70% T2) :

Le règlement précise que cette contribution reste plus particulièrement destinée à financer les charges d'anticipation du régime par rapport à l'âge de liquidation sans condition (67 ans).

**Attention**, les points acquis en Tranche C **avant 2016** ne sont toujours pas liquidables sans abattement avant 67 ans.

- **La CET** devient la Contribution d'Equilibre Technique (0,35% de T1 et T2), et est étendue à l'ensemble des affiliés dont le salaire dépasse un plafond de la Sécurité Sociale.

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *ARRCO : LES TAUX DE COTISATIONS QU'ON TROUVE ENCORE*

Avant 1976 : possibilité donnée aux entreprises de souscrire des contrats « supplémentaires » à l'ARRCO, pouvant aller jusqu'à 16 % (contractuels) des tranches A, B (et C),

Jusqu'en 1993 : possibilité de relever le taux obligatoire jusqu'à 8 % Tranche A et 16% Tranche B (taux minimum obligatoire de 4% des tranches A et B)



On peut encore trouver ce type de contrat dans quelques entreprises

Ces taux dérogatoires seront maintenus dans le nouveau régime AGIRC-ARRCO.

De même, alors que la répartition normale des cotisations est en 2019 de 60% employeur / 40% salarié, les répartitions historiquement différentes pourront être maintenues.



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *LES PROBLÈMES DES ENTREPRISES...*

Quelques exemples :

Anciens contrats supplémentaires ARRCO, lorsque l'entreprise veut s'en débarrasser

Rapprochement d'entités avec des taux de cotisations différents

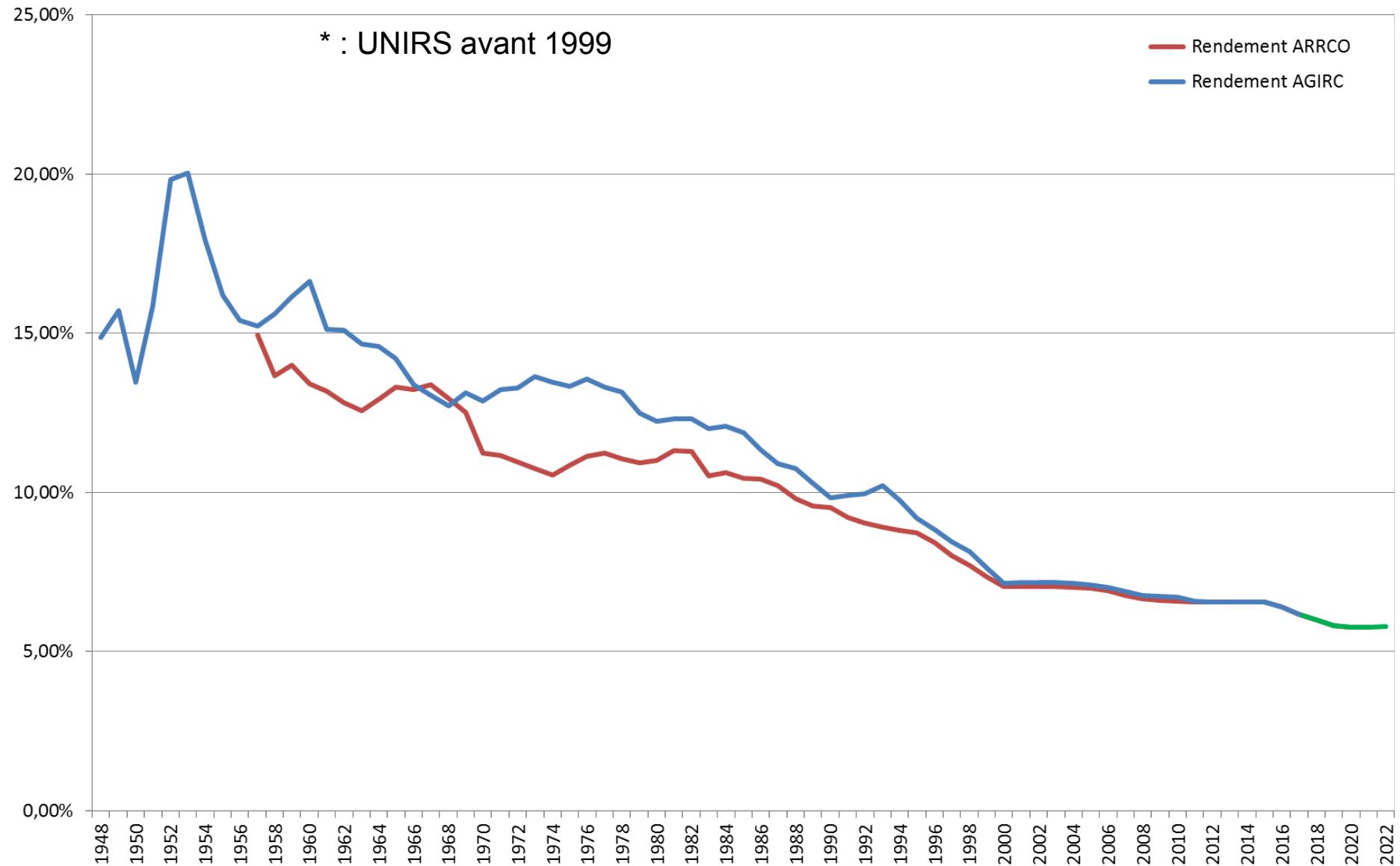
- Taux moyen pondéré (taux unique qui apporte la même masse de cotisations)
- Résiliation partielle avec ou sans maintien des droits (le maintien des droits coûte une fortune : coût calculé en capitalisation)



On est dans des problématiques de répartition :  
Plus de cotisations = plus de pensions !

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

L'AGIRC-ARRCO – ÉVOLUTION DES RENDEMENTS NETS (YC TAUX D'APPEL)



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

L'ARRCO / AGIRC – EXEMPLE DE CALCULS DE DROITS EN 2018

PSS 2018 : **39 732 €**

Revenu Brut  
Annuel : **200 000 € Cadre**

	Salaire	Taux contractuel	Taux appelé	Cotisation totale payée*	Prix d'achat du point	Nombre de points acquis	Valeur du point	Rente acquise
<b>Tranche A</b>	39 732 €	6,20%	7,75%	3 079,23 €	16,7226 €	147,31 pts	1,2513 €	184,33 €
<b>Tranche B</b>	119 196 €	16,44%	20,55%	24 494,78 €	5,8166 €	3 369 pts	0,4352 €	1 466,17 €
<b>Tranche C</b>	41 072 €	16,44%	20,55%	8 440,30 €	5,8166 €	1 161 pts	0,4352 €	505,20 €

**Rente totale acquise dans l'année, si liquidée sans abattements** **2 155,70 €**

**Pour des cotisations versées, hors CET et AGFF, de** **36 014,30 €**

**et avec CET et AGFF de** **41 034,84 €**

\* : cotisation salariale et patronale, hors CET et AGFF

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – EXEMPLE DE CALCULS DE DROITS EN 2020

PSS 2023 : **43 992 €**

Revenu Brut

Annuel :

**200 000 €**

	Salaire	Taux contractuel	Taux appelé	Cotisation totale payée*	Prix d'achat du point	Nombre de points acquis	Valeur du point au 1/1/2023	Rente acquise
Tranche 1	43 992 €	6,20%	7,87%	3 462,17 €	18,7669 €	145,34 pts	1,3498 €	196,17 €
Tranche 2	156 008 €	17,00%	21,59%	33 682,13 €	18,7669 €	1 413,20 pts	1,3498 €	1 907,54 €

Rente totale acquise dans l'année, si liquidée sans abattements **2 103,71 €**  
 Pour des cotisations versées, hors CET et CEG, de **37 144,30 €**  
 et avec CET et CEG de **42 562,34 €**

\* : cotisation salariale et patronale, hors CET et CEG



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'ARRCO / AGIRC – FONCTIONNEMENT

### Phase 2 : Jouissance des droits

Rente théorique = Nombre de points acquis x valeur de service du point

La rente réelle est obtenue après application d'éventuels abattements en cas d'anticipation (fonction de l'âge à la liquidation et du nombre de trimestres validés par le régime de base), et d'éventuelles majorations en fonction du nombre d'enfants élevés.

Paramètres ARRCO et AGIRC en 2018 :

	VP (au 1/1)	SR	Rendement brut	Rendement brut effectif*
ARRCO	1,2513 €	16,7226€	7,48%	5,98%
AGIRC	0,4352 €	5,8166 €	7,48%	5,98%

Paramètres AGIRC-ARRCO :

2019	1,2588 €	17,0971€	7,36%	5,80%
2020/21	1,2714 €	17,3982 €	7,31%	5,75%
2022	1,2841 €	17,4316 €	7,32%	5,76%
2023	1,3608 €**	18,7669 €	7,25%	5,71%

\* : en tenant compte du taux d'appel, mais sans tenir compte de la CET et de l'AGFF/CEG

\*\* : 1,3498 € du 1/1/2023 au 31/10/2023, 1,4159 € du 1/11/2023 au 31/12/2023



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – FONCTIONNEMENT

### Phase 2 : Jouissance des droits

En 2019, le nouveau régime AGIRC-ARRCO a retenu les paramètres de l'ARRCO :

Les points ARRCO deviennent des points AGIRC-ARRCO sans modification,

Les points AGIRC sont transformés en points AGIRC-ARRCO par rapport des valeurs de services du point :

$$1 \text{ point AGIRC} = 0,4352 / 1,2513 \text{ point AGIRC-ARRCO.}$$



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## *L'AGIRC-ARRCO – AGE DE LIQUIDATION DES DROITS*

Jusqu'au 31 décembre 2018 :

L'âge de départ à la retraite sans abattement figurant dans la réglementation de l'AGIRC et de l'ARRCO est de 67 ans\*.

Possibilité de liquider ses droits sans abattement dès que l'on peut liquider sa pension Sécurité Sociale à taux plein, y compris en cas de départ anticipé avant 62 ans.

Mais instauration d'une structure financière (l'AGFF, ex ASF) destinée à financer le surcoût de la retraite à 62 ans pour tous les droits en tranche A et tranche B, et les droits en tranche C acquis à partir de 2016. Les droits en tranche C avant 2016 n'en bénéficient pas, mais ils peuvent être liquidés plus tard pour ne pas subir d'abattement.

\* : relèvement de ces âges aligné sur ceux du régime de base par accord du 18 mars 2011 (vu dans le cours 2)



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – AGE DE LIQUIDATION DES DROITS

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : Instauration d'un **coefficent de solidarité**

Un salarié né en 1957 ou après, liquidant sa retraite à l'âge du taux plein CNAV pouvait :

- Soit partir tout de suite à la retraite, mais il se voit alors appliquer un abattement temporaire de 10% sur ses pensions complémentaires pendant 3 ans (et au maximum jusqu'à ses 67 ans),
- Soit rester un an de plus en activité, et liquider sa pension complémentaire sans abattement (et sa pension de base avec une surcote de 5%),
- Soit rester deux ans de plus en activité, et il bénéficiera d'une majoration de 10% de sa pension complémentaire pendant un an (20% s'il reste 3 ans, et 30% s'il reste 4 ans de plus en activité).

Ce « malus » n'était cependant pas appliqué aux invalides ni aux retraités exonérés de CSG, et est divisé par 2 pour ceux bénéficiant d'un taux de CSG réduit.

Accord du 5 octobre 2023 : le malus est supprimé pour les liquidations à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et pour les arrérages en cours à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024. Le bonus ne s'applique plus qu'aux personnes qui pouvaient liquider leurs pensions à taux plein avant le 1<sup>er</sup> décembre 2023.



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – LA RÉVERSION

Les pensions ARRCO et AGIRC sont réversibles, au bénéfice du conjoint et des ex-conjoints divorcés non remariés, à 60% des droits acquis par le direct sans tenir compte d'un éventuel coefficient d'anticipation et sans condition de ressources. Les majorations pour enfant sont réversibles à 100%. La réversion est supprimée en cas de remariage.

### Jusqu'au 31/12/2018 :

La pension de réversion ARRCO peut être perçue à partir des 55 ans du conjoint ou immédiatement si deux enfants à charge ou invalide.

La pension de réversion AGIRC peut être perçue à partir des 60 ans du conjoint ou immédiatement si deux enfants à charge ou invalide. Le conjoint peut demander la liquidation dès 55 ans mais avec un abattement (taux de réversion de 52,0% au lieu de 60,0%). Cependant, cet abattement n'est pas appliqué si la réversion du régime de base est accordée.

### A compter du 01/01/2019 :

La pension de réversion AGIRC-ARRCO peut être perçue à partir des 55 ans du conjoint ou immédiatement si deux enfants à charge ou invalide

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – LES MAJORATIONS POUR ENFANTS

Points acquis	ARRCO	AGIRC
Avant le 1/1/1999	C'est la réglementation de la Caisse d'origine qui s'applique. Par exemple : l'UNIRS pas de majoration pour enfant (mais majoration pour ancienneté dans le régime), ANEP 10,0% pour 3 enfants plus 5,0% par enfant supplémentaire dans la limite de 30,0%.	8,0% pour 3 enfants plus 4,0% par enfant supplémentaire dans la limite de 24,0% (7 enfants).
Entre le 1/1/1999 et le 31/12/2011	Majoration de 5,0% des droits acquis à compter de cette date pour 3 enfants et plus.	
Après le 31/12/2011	10% pour 3 enfants	10% pour 3 enfants
Liquidations après le 1/1/2012	Plafond de majoration de 1 000 €/an* (sauf nés avant le 2/8/1951)	Plafond de majoration de 1 000 €/an* (sauf nés avant le 2/8/1951)
Liquidations après le 1/1/2019	Plafond de majoration de 2 092,32 €/an* valeur 1/11/2019 (sauf nés avant le 2/8/1951)	



# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## L'AGIRC-ARRCO – QUELQUES CHIFFRES

(en millions d'euros)	AGIRC-ARRCO				
	2018	2019	2020	2021	2022
Total produits	79 736	83 337	80 089	88 318	93 838
dont cotisations des entreprises	75 927	79 591	70 678	83 756	90 354
Total charges	81 733	83 100	85 399	86 330	88 252
dont allocations	79 427	81 227	82 791	83 853	86 511
Résultat d'exploitation	-1 997	237	-5 310	1 988	5 586
Résultat financier	534	674	1 147	576	-446
Résultat exceptionnel	42	55	41	51	
Résultat global de l'exercice	-1 421	966	-4 122	2 615	5 140
Réserves techniques (valeur de marché)	69,4 Md€	74,1 Md€	61,7 Md€	68,0 Md€	67,7 Md€

(Source Rapports d'activité ARRCO / AGIRC)

# ZOOM SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS DU PRIVÉ

## NIVEAUX DE PENSION DES SALARIÉS : EXEMPLES CHIFFRÉS

Pension **maximale**, en cas de liquidation début 2023 à taux **plein**, sans décote ni surcote.

Carrière de **42 ans**.

Cotisations contractuelles :

- TA : 6% jusqu'en 2013, 6,10% en 2014, 6,20% à partir de 2015,
- TB et TC à 16% jusqu'en 2005, 16,24% de 2006 à 2013, 16,34% en 2014, 16,44% de 2015 à 2018, 17% à partir de 2019.

Salaire de carrière	1 PSS	4 PSS	8 PSS	de 1 à 4 PSS	de 1 à 8 PSS
Dernier Salaire Annuel Brut (2021)	43 992 €	175 968 €	351 936 €	175 968 €	351 936 €
Pension SS	20 026 €	20 026 €	20 026 €	20 026 €	20 026 €
Pension ARRCO TA	8 584 €	8 584 €	8 584 €	8 584 €	8 584 €
Pension AGIRC TB	0 €	66 731 €	66 731 €	33 565 €	52 303 €
Pension AGIRC TC	0 €	0 €	88 975 €	0 €	26 016 €
<hr/>					
Pension totale (annuelle brute)	28 610 €	95 340 €	184 315 €	62 175 €	106 928 €
<hr/>					
Taux de remplacement	65%	54%	52%	35%	30%

Définition : Taux de remplacement = Retraite brute / Dernier salaire brut

Ici : taux de remplacement brut / brut (avant charges sociales sur salaire et sur pension)

# SOMMAIRE

**1. QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES**

**2. HISTORIQUE DE LA RETRAITE EN FRANCE**

**3. UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS OFFICIALISÉE**

**4. PANORAMA DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE AUJOURD'HUI**

**5. ZOOM SUR LES RÉGIMES DES SALARIÉS**

**6. LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION**

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

*LA RÉPARTITION NÉCESSITE UNE VISION TRÈS LONG TERME*

Un individu commence à cotiser pour sa retraite dès qu'il travaille, soit dès 16 ans (stages, boulots d'été, formation en apprentissage...), et en moyenne à temps plein entre 20 et 25 ans.

Il commence à percevoir sa retraite généralement entre 60 et 65 ans  
→ environ 40 à 45 ans de cotisations

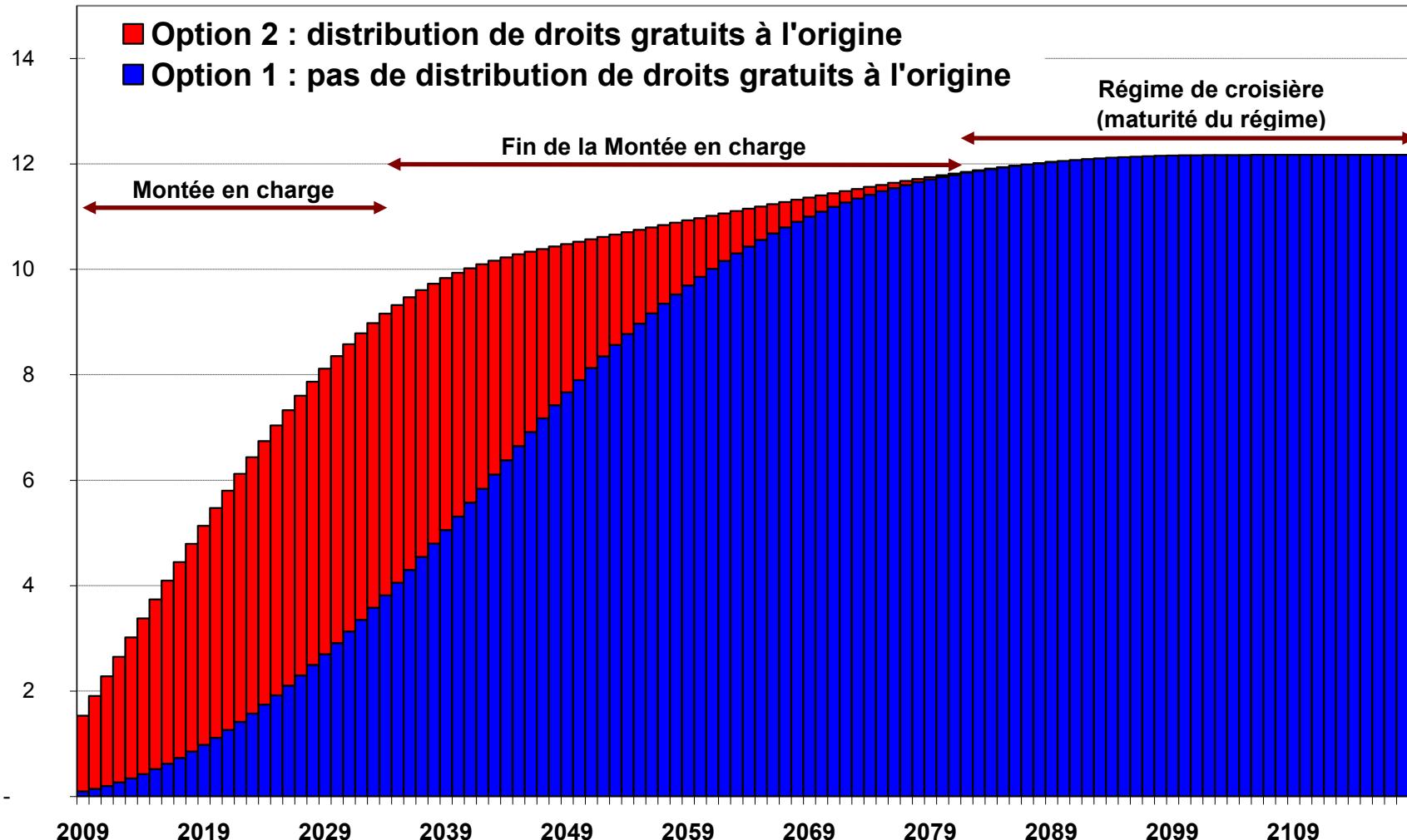
Il a une espérance de vie d'environ 27 ans à la retraite, à laquelle s'ajoute l'espérance de vie de son conjoint  
→ environ 35 ans de prestations

soit un cycle individuel de 75 ans en moyenne  
(pouvant aller beaucoup plus loin !)

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

*LA RÉPARTITION NÉCESSITE UNE VISION TRÈS LONG TERME*

Projection d'un régime en euros constants, à rendement constant :  
visualisation de la montée en charge des prestations



# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION

**Pérennité** : capacité à remplir ses engagements sur le long terme.

Cette « pérennité » peut être mesurée par des **indicateurs de solvabilité** dont certains deviendront des **indicateurs de pilotage**.

On suit leur évolution

On agit sur les paramètres du régime s'ils s'écartent de leur valeur cible

Exemple :

- Date d'annulation des réserves après une certaine échéance (par exemple l'espérance de vie des personnes liquidant leur retraite dans l'année)
- Niveau de réserves, aujourd'hui ou à une échéance donnée, supérieur à un montant prédéfini (par exemple 5 années de prestations)

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION*

De plus en plus de régimes ont introduit dans leur réglementation des indicateurs de solvabilité, avec des valeurs cibles de ces indicateurs. Les plus courants sont les suivants :

- Niveau de réserves, exprimées en années de prestations, à une échéance donnée.

Réserves en fin d'année n

---

Prestations probables de l'année n

- Année prévisionnelle d'annulation des réserves sans changement réglementaire.

Réserves +  $\Sigma$  produits futurs

---

$\Sigma$  Prestations futures

- Ratio prospectif de long terme : (en groupe fermé ou ouvert)

Cotisations

---

Engagements pris dans l'année

- Ratio de couverture instantané :

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION*

Autres **indicateurs** :

- Taux de couverture des prestations par les cotisations à un horizon donné (par exemple l'espérance de vie des nouveaux retraités) 
$$\frac{\sum \text{Cotisations futures}}{\sum \text{Prestations futures}}$$
- Taux de couverture, par les réserves, des prestations futures correspondant aux seuls droits acquis
- ...

**L'importance de ces indicateurs n'est pas tant leur niveau absolu que leur évolution par rapport à une valeur cible**

Comme c'est une notion relativement nouvelle, chaque régime en ayant adopté a fixé les valeurs cibles en fonction de sa santé actuelle...

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION*

L'évolution dans le temps d'autres indicateurs peut être utile :

- Nombre d'années de prestations en réserves : cette vision ignore la montée en charge potentielle d'un régime
- Rapport de Charges = Cotisations / Prestations
- Rendement pratiqué (VS/PA) versus rendement d'équilibre du régime instantané ou à long terme

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION

### Le rendement d'équilibre d'un régime en répartition

Le **rendement d'équilibre instantané** est le rendement théorique qui permet, l'année de calcul, d'égaler les cotisations et les prestations d'un régime (rien d'actuariel).

Cotisations = Prestations

Effectif d'actifs x cotisation moyenne = Effectifs de pensionnés x pension moyenne

Effectif d'actifs x Points moyens attribués aux actifs dans l'année x PA<sub>e</sub> =  
Effectifs de pensionnés x Points moyens payés aux retraités x VS<sub>e</sub>

$$\frac{VS_e}{PA_e} = \frac{\text{Effectif d'actifs}}{\text{Effectifs de retraités}} \times \frac{\text{Points moyens attribués aux actifs dans l'année}}{\text{Points moyens payés aux retraités}}$$

*En supposant que la carrière des actifs est comparable à celle des retraités et avec un rendement constant (Points moyens payés au retraités = Points moyens attribués aux actifs dans l'année x durée moyenne de cotisation des retraités dans le régime), on a alors :*

$$\text{Rendement d'équilibre} = \frac{VS_e}{PA_e} = \frac{\text{Rapport démographique}}{\text{Durée moyenne de cotisation dans le régime}}$$



# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION*

### **Le rendement d'équilibre d'un régime en répartition**

Comparé au « rendement d'équilibre », le rendement pratiqué permet de mesurer l'effort à faire, soit pour arriver à l'équilibre instantané, soit pour pérenniser le régime sur le long terme.

Le **rendement d'équilibre à long terme** est le rendement théorique constant qui permet, sur une durée de projection prédéfinie (en général 30 à 40 ans), de préserver la solvabilité du régime (notion à définir par ailleurs).

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *MESURER LA PÉRENNITÉ D'UN RÉGIME EN RÉPARTITION*

Exemples :

- **IRCANTEC :**
  - Les réserves à horizon 20 ans doivent être supérieures à 2,5 années de prestations,
  - Ces réserves ne doivent pas s'annuler avant 30 ans.
- **Régime complémentaire des indépendants (artisans et commerçants) :**
  - Les réserves ne doivent pas s'annuler avant un délai égal à l'espérance de vie de la génération atteignant l'âge de la retraite,
  - Le rapport des cotisations sur la valeur actuelle probable des prestations futures actualisées qui découleront de ces cotisations (ratio de couverture instantané) doit être supérieur à 1.

# LE SUIVI D'UN RÉGIME DE RETRAITE EN RÉPARTITION

## *PILOTAGE DES RÉGIMES EN RÉPARTITION*

### Conclusion :

Longtemps réalisé au jour le jour, le pilotage d'un régime de retraite en répartition est de plus en plus mis en place, car il nécessite une vision prospective des charges et ressources probables en groupe ouvert, afin de ne pas avoir à corriger trop brutalement ses paramètres.

Aujourd'hui, les régimes en répartition réalisent des projections de leurs charges et ressources à 40 ans minimum et mettent en place, dans leur règlement, des indicateurs de suivi et de pilotage.



## POUR PLUS D'INFORMATIONS...

Références juridique (RGSS) : Titre III du Livre IX du code de la sécurité sociale.

Sites internet :

- [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)
  - [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) (site du GIP Info Retraite, avec un simulateur de pension)
  - [www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)
  - [www.solidarites-sante.gouv.fr](http://www.solidarites-sante.gouv.fr)
- + les sites des caisses de retraite... dont [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)