

RETRAITE - Support de cours 1

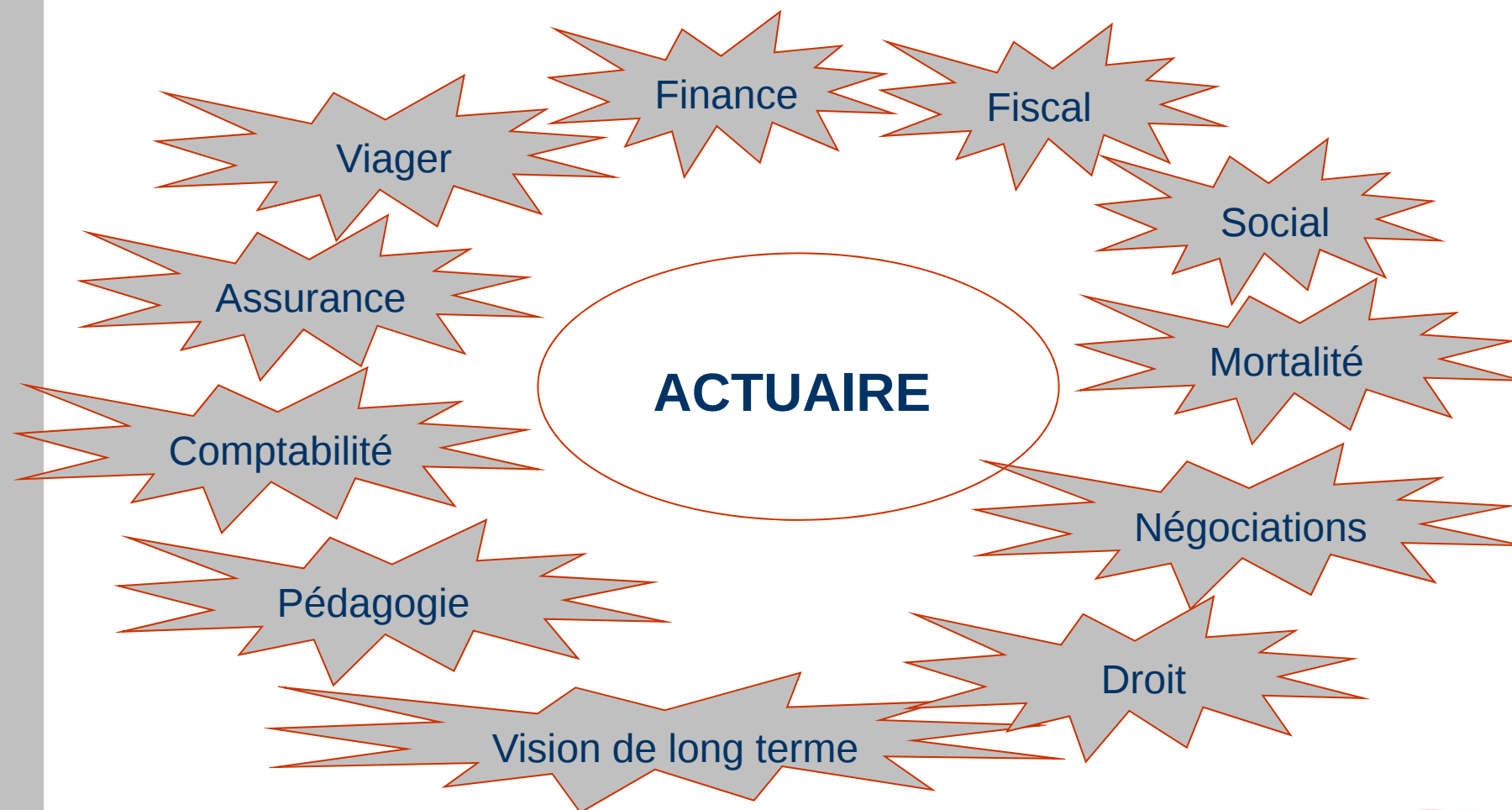
ISFA – Année 2014-2015



Qu'est ce que la retraite ?

- Pour un individu, c'est une étape majeure de la vie, qui fut un temps redoutée, et maintenant attendue...
- Pour une entreprise, c'est une charge, mais aussi un moyen de renouveler sa pyramide des âges
- Pour des partenaires sociaux, c'est l'objet d'âpres discussions... entre des personnes souvent non spécialistes.
- Pour l'Etat, c'est un élément au cœur de la solidarité intergénérationnelle (et un poids électoral de + en + important)
- C'est une des composantes majeures de l'économie d'un pays
- C'est une source d'inquiétudes pour tous les acteurs
- Par conséquent, pour un actuare, c'est un domaine très intéressant !!!

Retraite : champs impliqués



Plan du cours – 4 sessions

- Cours 1 (17 octobre 2014) :
Panorama de la retraite en France
- Cours 2 (20 octobre 2014) :
Enjeux et évolutions des systèmes de retraite obligatoire
- Cours 3 (21 novembre 2014) :
Retraite collective, Retraite individuelle et épargne Retraite (1)
- Cours 4 (8 décembre 2014) :
Retraite collective, Retraite individuelle et épargne Retraite (2)

Plan du cours 1

- Quelques définitions importantes
- Historique de la retraite en France
- Une Organisation en 3 piliers officialisée
- Un Premier pilier en répartition
- Panorama actuel de la retraite en France
- Zoom sur les régimes des salariés

Panorama de la retraite en France

1/ Quelques définitions importantes

Répartition / Capitalisation

Types de régimes de retraite

Rendement d'un régime en répartition

Euros courants / constants

1. Répartition/capitalisation

Répartition / capitalisation :

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

- **Répartition :** $\text{réserves} < \text{engagements} (*)$
- **Capitalisation :** $\text{réserves} \geq \text{engagements}$

(*) : 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 droits).

Remarque : 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.

1. Répartition/capitalisation

Répartition / capitalisation :

Deux visions d'un régime de retraite

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

Les cotisations futures du régime (ainsi que ses 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.

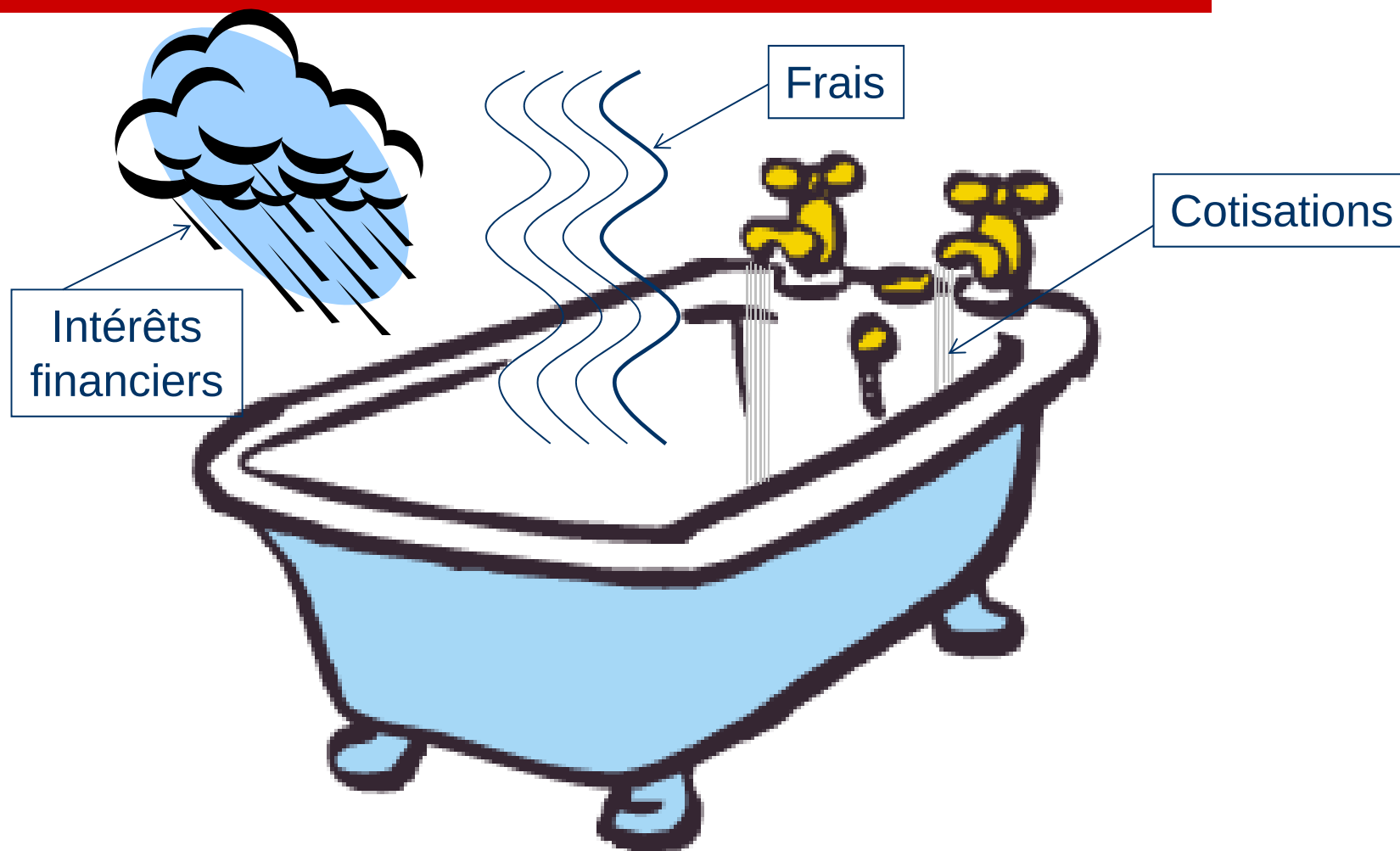
La vérification de ce besoin à un horizon donné nécessite la construction d'un outil de projection en **groupe ouvert**, avec cotisations futures et acquisition future de droits.

- **Capitalisation : vision liquidative des régimes**

Des « réserves » (ou « provisions ») doivent être constituées, de manière suffisante pour couvrir 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.

1. Répartition / capitalisation : illustration



La retraite par répartition

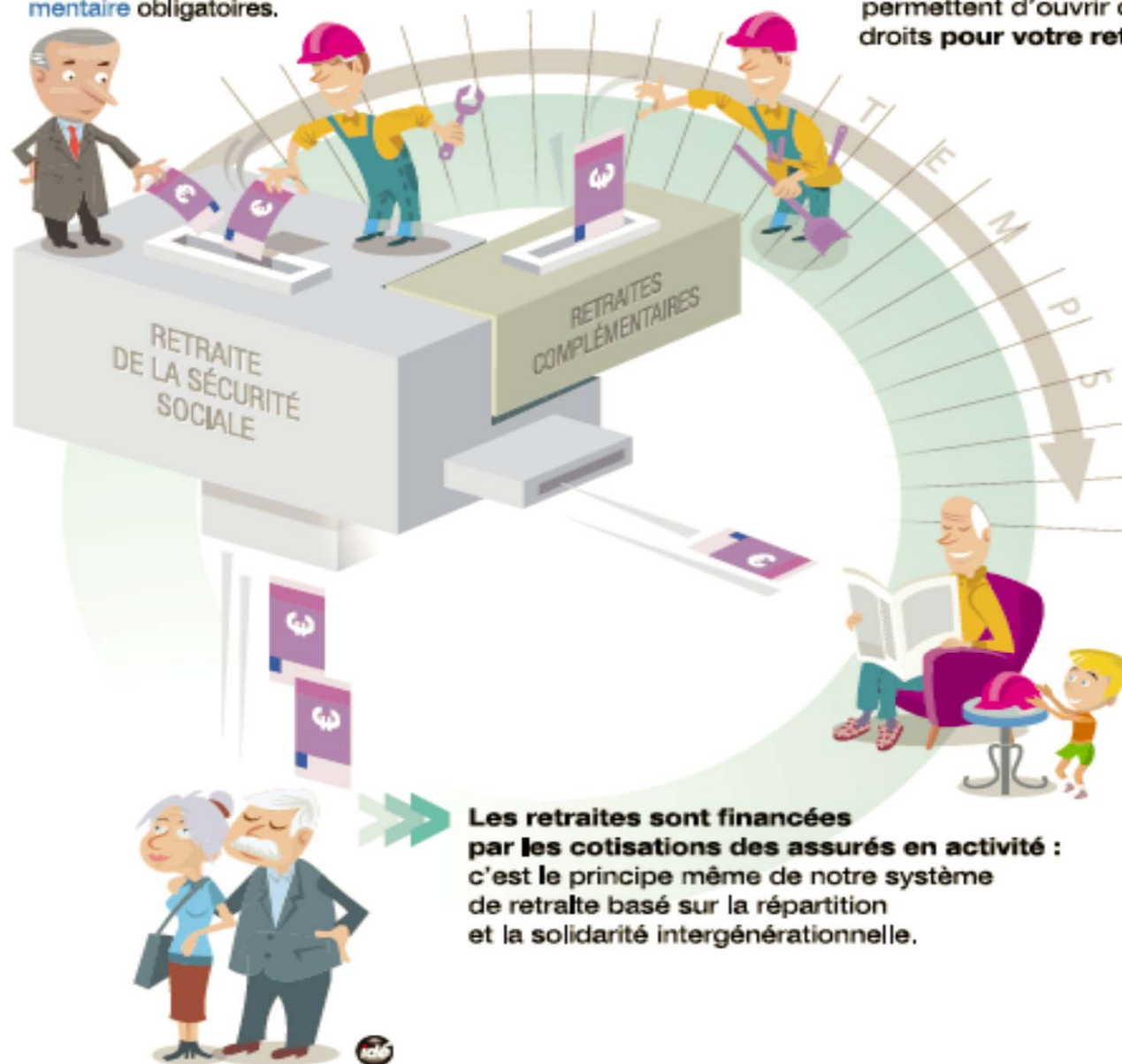


Vous et votre (ou vos) employeur(s) versez des cotisations :

- à la retraite de la Sécurité sociale,
- aux **régimes de retraite complémentaire** obligatoires.



Lorsque vous êtes en activité, vos cotisations servent à financer les retraites et vous permettent d'ouvrir des droits pour votre retraite.



1. Répartition

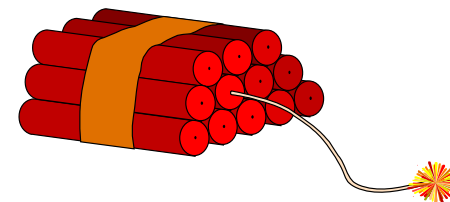
- Redistribution (presque) immédiate des ressources (cotisations) aux allocataires du régime
- Régime fonctionnant sans réserves, ou avec des réserves insuffisantes pour faire face aux engagements futurs.
- Il ne peut fonctionner sur le long terme **que si la population des cotisants est suffisamment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

Les régimes de base ont contourné ce problème en mettant en place une compensation inter-régimes (inexistante entre les régimes complémentaires, sauf entre l'ARRCO et l'AGIRC)

- Par conséquent, il est préférable (voire impératif) qu'il soit **à adhésion obligatoire**. Tous les essais de régimes en répartition facultatifs ont échoué :
 - IRICASE, IRCASUP...

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 (vieillessement de la population),
 - économiques (chômage – stagnation des salaires),
 - des modes de travail (salariat – travailleurs indépendants...).

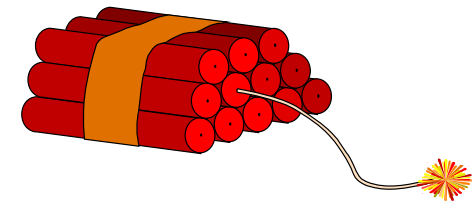


1. Répartition : avantages et inconvénients

Avantages	Inconvénients
✓ mutualise le risque entre l'ensemble des affiliés au régime, cotisants et allocataires ✓ lors de la mise en place du régime, permet de reconnaître l'ensemble des services passés, sans coût supplémentaire immédiat ✓ 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). ✓ par nature, il établit une solidarité entre actifs et retraités.	✓ ne peut pas être résilié, sous peine de perte de l'ensemble des droits acquis (plus de cotisations). ✓ 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). ✓ il n'existe aucune garantie de niveau des prestations futures. ✓ le risque étant mutualisé, chaque affilié ne reçoit pas forcément la contre partie des cotisations versées pour son compte ✓ son fonctionnement incite à distribuer des droits gratuits lors de la création du régime (tant que prestations < cotisations)

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).
 - Et (contrairement aux idées reçues...) plus généralement démographiques (surtout s'agissant de régimes collectifs)



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

1. Capitalisation individuelle : avantages et inconvénients

Avantages	Inconvénients
✓ 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. ✓ l'évolution des droits acquis auprès du régime est indépendante de la structure démographique, du nombre de cotisants ou du secteur d'activité. ✓ les affiliés reçoivent la contre partie exacte des cotisations ou droits capitalisés sur leur compte.	✓ ne prévoit pas de mutualisation intergénérationnelle. ✓ l'évolution du régime est liée à la performance de gestion financière réalisée sur les réserves. ✓ le niveau des prestations dépend des caractéristiques individuelles de l'affilié (âge de liquidation, situation de famille, âge du conjoint). ✓ il ne permet pas de reconnaissance rétroactive de droits, et ne peut verser des prestations conséquentes qu'après plusieurs années de cotisations. ✓ Il ne peut accorder aucun droit « gratuit »

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 les équilibres relatifs des pouvoirs d'achat.
 - En capitalisation, l'investissement ou les choix de placements d'un régime peuvent avoir des conséquences sur certains marchés (actions, immobilier).

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 (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'un autre régime.
- Les régimes à *prestations définies additives*. L'engagement du régime est alors indépendant de celui d'un autre régime.

2. Types de régimes de retraite

- Exemples

Type de régime	Répartition
Cotisation définie	
. En euros	- (réservé à la capitalisation)
. En points	ARRCO-AGIRC
. En comptes notionnels	Régime de base italien
Prestations définies	
. Additives	Régime des fonctionnaires
. Différentielles	CNIEG

2. 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 =
$$\frac{\text{Valeur de service du point}}{\text{Prix d'achat du point}}$$

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 CARPIMKO en 2014

VP = 19,24 € ; PA = 179 € ; rendement = 10,75 %

2. 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 dépendra de la revalorisation future de ces droits (évolution de la VP) 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
- qu'un régime au rendement de 7,50% et à la valeur de point revalorisée comme l'inflation.

2. Rendement d'un régime en répartition

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

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).

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.

3. Euros courants/Euros constants

Euros courants : les montants indiqués tiennent compte de l'inflation future, ils représentent la somme payée au moment de la dépense.

Euros constants : pas d'inflation future anticipée. 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.

3. Euros courants/Euros constants

Exemple 1 : une baguette de pain coûte aujourd'hui 1€. Supposons que son prix augmente tous les ans comme l'inflation.

Si l'inflation est de 2% par an, la baguette coûtera 1,02 € l'an prochain, et 1,22 € dans 10 ans.  **Ce sont des euros courants**

Pendant cette période, tous les autres produits auront aussi, en moyenne, augmenté de l'inflation. La baguette représentera donc le même poids dans le « panier de la ménagère ». **En euros constants, son prix est inchangé** (il vaut la même chose sur toute la durée d'observation, soit par convention, son prix actuel de 1 €).

En revanche, **si cette baguette augmente de 5c tous les ans**, dans cinq ans elle vaudra 1,25 € (euros courants). Exprimé en euros d'aujourd'hui (euros constants) son prix sera de $1,25 / 1.02^5 = 1,13$ € comparés au 1 € d'aujourd'hui.

3. Euros courants/Euros constants

Exemple 2 : un téléviseur écran plat 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 425 €, qui représentent 10% de mon salaire à la date de l'emprunt.

Dans 10 ans, je rembourserai toujours 425 € 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 $425 / 1.02^{10} = 349$ €. Si mon salaire a évolué comme l'inflation, son poids sera de 8,2% de mon salaire.

3. Euros courants/Euros constants

Exemple 4 : un salarié commence sa carrière en 2013 à 30 000 euros.
Le salaire augmente de 4% par an, alors que l'inflation est de 2%.
On lui promet une retraite de 22 500 € par an dans 40 ans, en euros courants.

En euros **courants**, le salaire après 40 ans de carrière sera de 144 000 €. La retraite promise ne représente que 15,6% de son dernier salaire.

Exprimé en euros **constants 2013**, ce salaire de fin de carrière sera de 65 200 €. Et la retraite promise, en euros constants 2013, sera de 10 190 €.

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 allocations) sont extrêmement corrélées à l'inflation.

2/ Historique de la retraite en France

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) : 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) : 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
- 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 crée 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 crée 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

Historique de la retraite

La fin des 30 glorieuses rend nécessaire de premières réformes

- 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).
- 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 »
- 1999 : Unification des régimes ARRCO (création du régime unique), et harmonisation des dispositions de l'ARRCO et de l'AGIRC

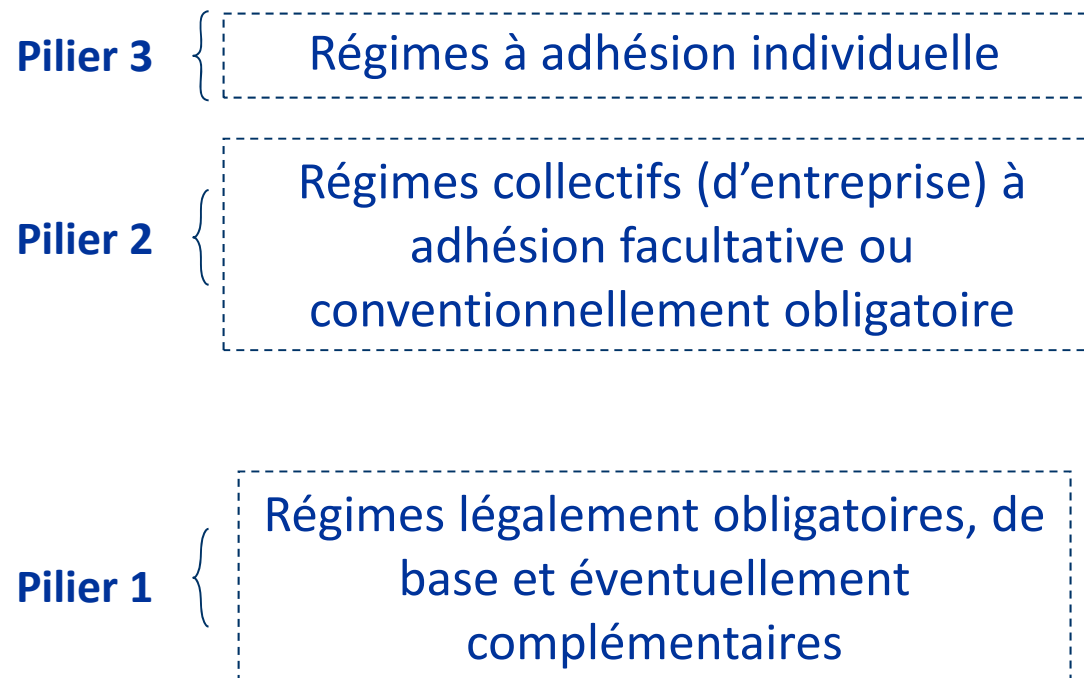
Historique de la retraite

Les évolutions plus récentes

- 2000 : Création du Conseil d'Orientation des Retraites (www.cor-retraites.fr)
- 2002 : Création d'un fonds de réserve pour les retraites
- 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

3/ La retraite : une organisation en 3 piliers officialisée

Une organisation en 3 piliers



Capitalisation

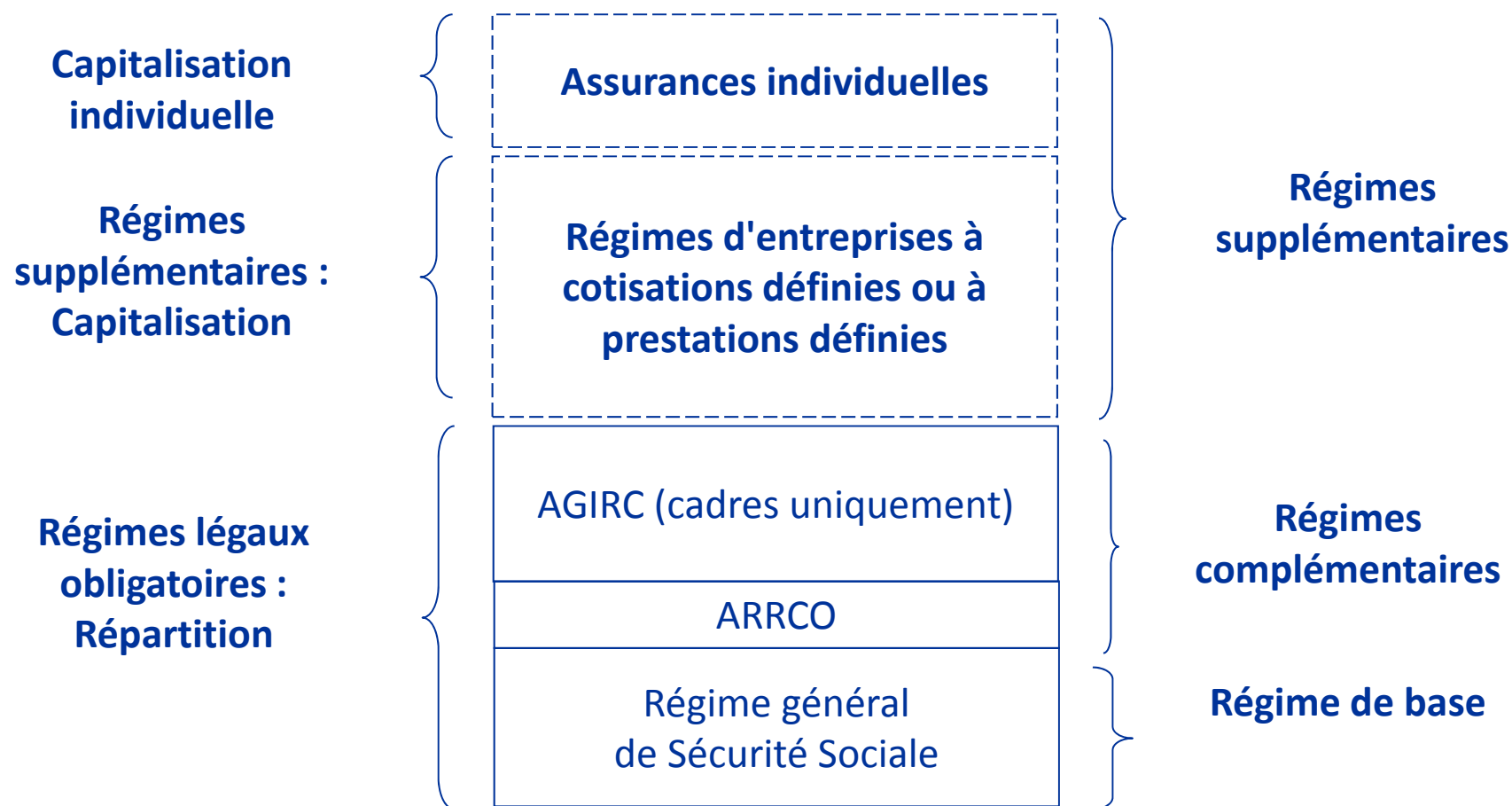
Cours 3 et 4

Capitalisation

Répartition

Cours 1 et 2

Une organisation en 3 piliers : exemple des salariés du privé



4/ Un premier pilier en répartition

Les raisons du choix de la répartition pour le 1^{er} 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.

Un régime en 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

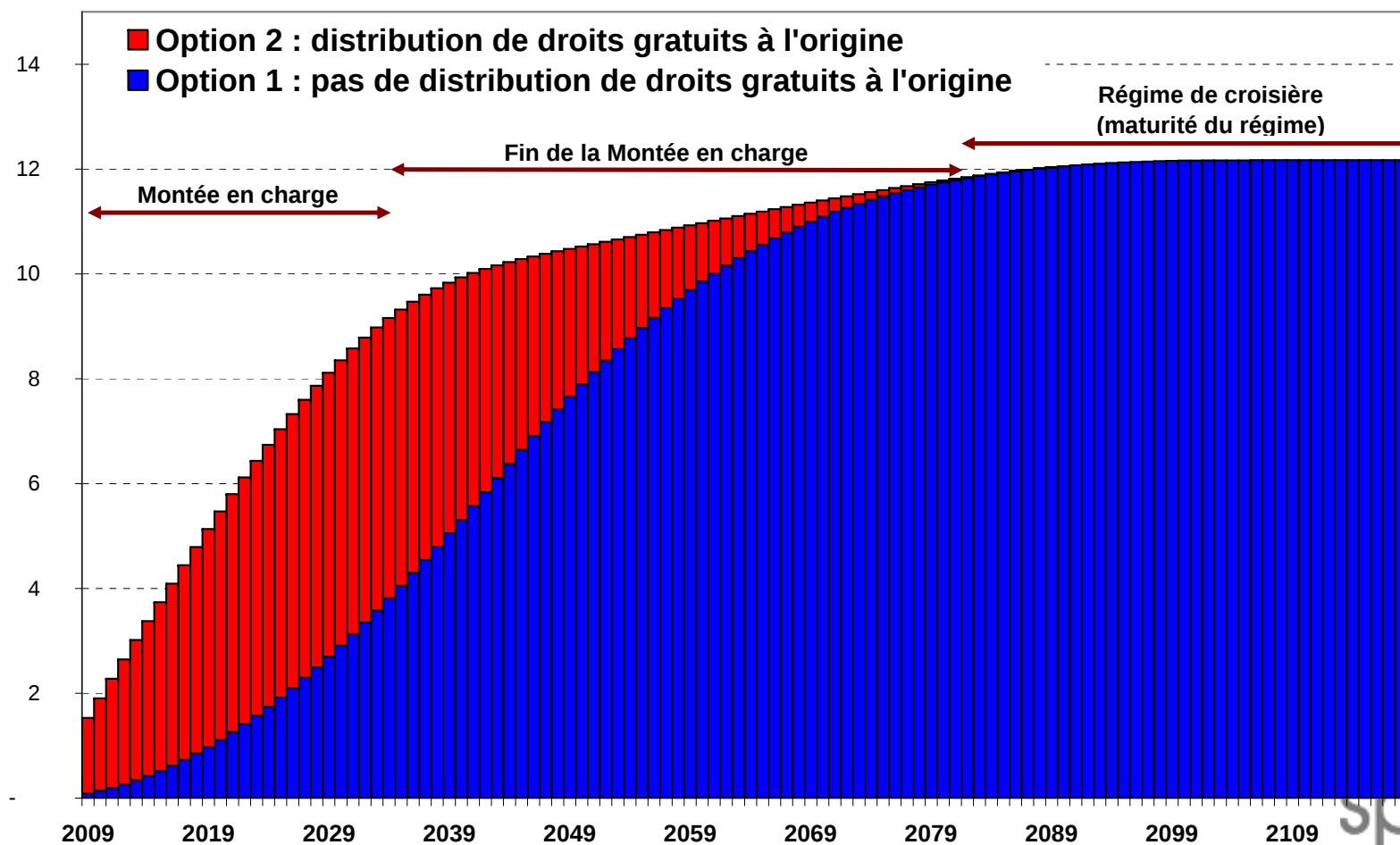
Il a une espérance de vie d'environ 27 ans à la retraite, à laquelle s'ajoute l'espérance de vie de son conjoint

➡ environ 35 ans de prestations

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

Un régime en répartition nécessite une vision très long terme(2)

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



Plusieurs visions pour mesurer la pérennité d'un régime en répartition

- Pérennité : capacité à remplir ses engagements sur le long terme
- Cette « pérennité » est maintenant le plus souvent définie dans le règlement du régime :
 - 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 supérieur à un montant prédéfini (par exemple 5 années de prestations)

Plusieurs visions pour mesurer les équilibres d'un régime en répartition

- De plus en plus de régimes ont introduit dans leur réglementation des **indicateurs de charge**, 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.

$$\frac{\text{Réserves en fin d'année } n}{\text{Prestations probables de l'année } n}$$
 - Année prévisionnelle d'annulation des réserves sans changement réglementaire.
 - Ratio prospectif de long terme : (en groupe fermé ou ouverts)

$$\frac{\text{Réserves} + \Sigma \text{ produits futurs}}{\Sigma \text{ Prestations futures}}$$
 - Ratio de couverture instantané :

$$\frac{\text{Cotisations}}{\text{Engagements pris dans l'année}}$$

Plusieurs visions pour mesurer les équilibres d'un régime en répartition

- Autres **indicateurs de charge** :
 - 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 des prestations futures correspondant aux seuls droits acquis par les réserves
 - ...

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

Plusieurs visions pour mesurer les équilibres d'un régime en répartition

- L'évolution dans le temps d'autres indicateurs peut être utile :
 - Rapport de Charges = Cotisations / Prestations
 - Rendement instantané versus rendement d'équilibre du régime à long terme
 - Nombre d'années de prestations en réserves : cette vision ignore la montée en charge potentielle d'un régime

Un premier pilier en répartition

Conclusion :

Longtemps réalisé au jour le jour, le pilotage d'un régime de retraite en répartition 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, voire à 60 ans.

5/ Panorama de la retraite obligatoire en France

Une mosaïque de régimes incompréhensible pour les non initiés...

Panorama de la retraite obligatoire en France

Qu'est ce qu'une caisse de retraite ?

- C'est l'organisme qui est chargé de la gestion du régime (encaissement des cotisations, paiement des prestations, gestion de la réserve, établissement de statistiques, etc..).
- Ne pas confondre les administrateurs (représentants politiques - président) et les administratifs (exemple : directeur ou agent comptable) chargés de la gestion quotidienne de la caisse
- Les caisses sont sous la tutelle de l'Etat (Direction de la Sécurité Sociale et Direction du Budget a minima)
- 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)

Panorama de la retraite obligatoire en France – Les Salariés

Salariés				
		RETRAITE DE BASE		RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
	Salariés de l'agriculture	MSA Mutualité sociale agricole	+	ARRCO Retraite complémentaire des salariés
	Salariés de l'industrie, du commerce et des services	l'Assurance Retraite Régime général de la Sécurité sociale	+	AGIRC Retraite complémentaire des cadres
	Agents non titulaires de l'État et des Collectivités publiques		+	IRCANTEC
	Personnel navigant de l'aviation civile		+	CRPN
	Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	BANQUE DE FRANCE, RETRAITE DES MINES, CNIEG (Gaz-Élec.), CRPCF (Comédie Française), CRPCEN (Clercs et employés de notaires), ENIM (Marins), Opéra de Paris, Port autonome de Strasbourg, CRP RATP, CPRPSNCF.		

Source : Site de l'Assurance retraite – Février 2014

Panorama de la retraite obligatoire en France – Les fonctionnaires

2014/2015

Fonctionnaires

RETRAITE DE BASE

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Fonctionnaires de l'État,
magistrats et militaires

SERVICE DES RETRAITES
DE L'ÉTAT

RAFP
Retraite
additionnelle

Agents de
la fonction publique
territoriale et hospitalière

CNRACL
Caisse nationale de retraites
des agents
des collectivités locales

Ouvriers de l'État

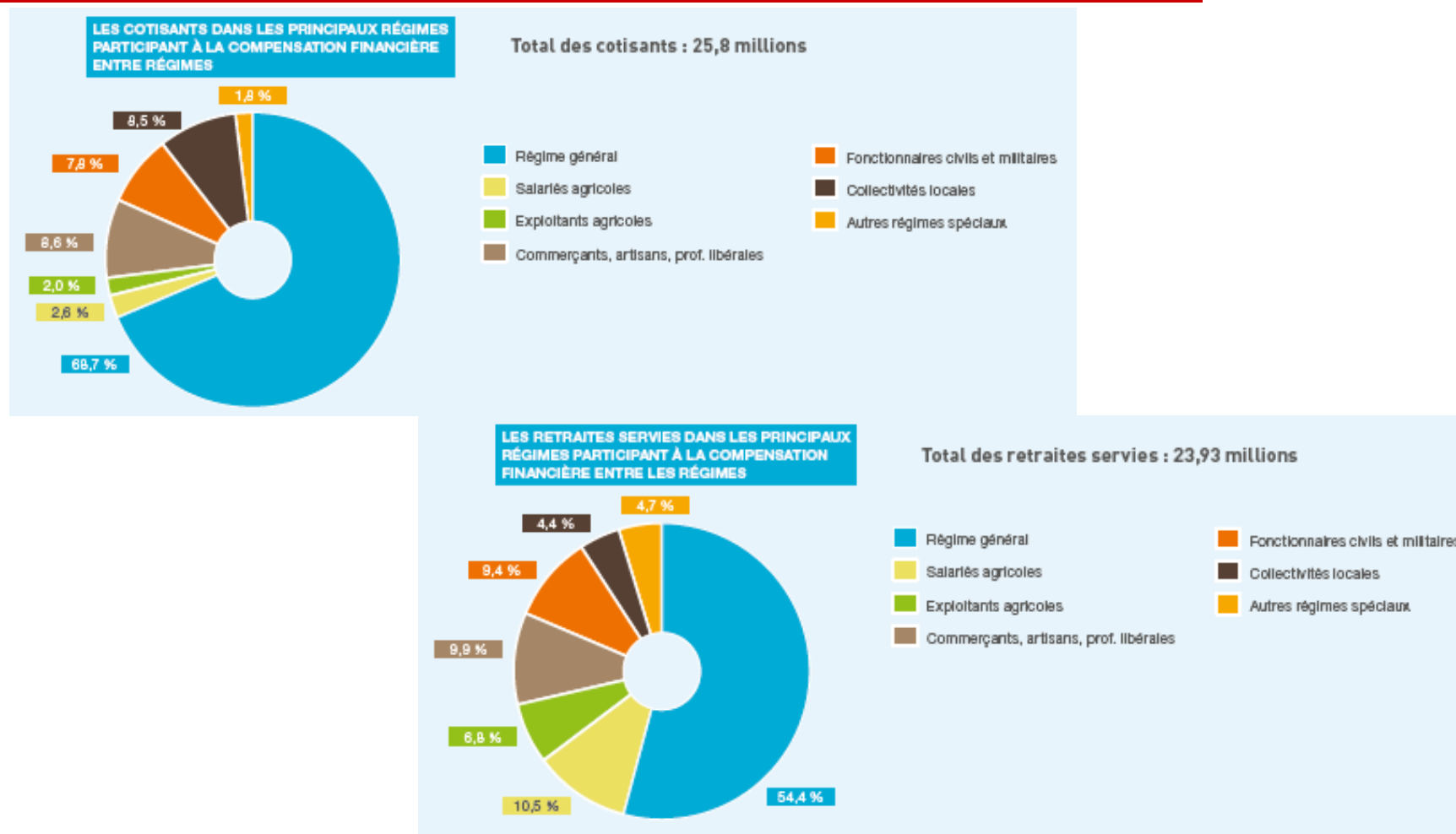
FSPOEIE
Fonds spécial des pensions des ouvriers
des établissements industriels de l'État

Panorama de la retraite obligatoire en France – Les Non Salariés



Non salariés		
	RETRAITE DE BASE	RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
Exploitants agricoles	MSA Mutualité sociale agricole	
Artisans, commerçants et industriels	RSI Régime social des indépendants (fusion Ava et Organic)	
Professions libérales	CNAVPL Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales Retraite de base + complémentaire + supplémentaire selon les sections professionnelles CRN (notaires), CAVOM (officiers ministériels), CARMF (médecins), CARCDSF (dentistes et sages-femmes), CAVP (pharmaciens), CARPIMKO (infirmiers, kinésithérapeutes...), CARPV (vétérinaires), CAVAMAC (agents d'assurance), CAVEC (experts-comptables), CIPAV (architectes et professions libérales diverses).	
	CNBF (avocats) Caisse nationale des barreaux français	
Artistes, auteurs d'œuvres originales	l'Assurance Retraite Régime général de la Sécurité sociale	+ IRCEC Retraite complémentaire
Patrons pêcheurs embarqués	ENIM	
Membres des cultes	CAVIMAC Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes	+ ARRCO Retraite complémentaire des salariés

Panorama de la retraite obligatoire en France



Source : L'assurance retraite – Rapport National d'activité 2013

Panorama des régimes actuels

Les Salariés du privé :

Ils sont couverts, de façon obligatoire, par :

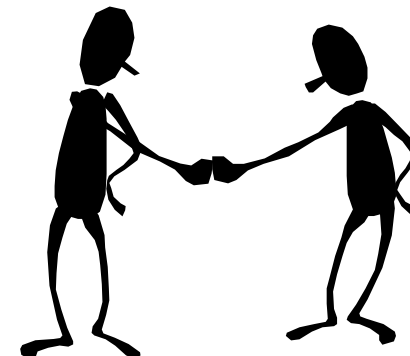
Pour tous les salariés :

- La CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse)
- L'ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire)

Et en plus pour les cadres :

- L'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres)

Régimes gérés en répartition



Panorama des régimes actuels

Les Fonctionnaires

- Régime unique (pas de distinction entre base et complémentaire)
- Géré par le « Service des retraites de l'Etat » (SRE)
- Régime à prestations définies en annuités
- La retraite maximale est égale à 75% du dernier traitement, dans la limite de 37,5 à 41,25 annuités (réforme en cours).
- Age de départ fixé à 60 ans mais de nombreuses dérogations pour partir à 50 ou 55 ans (âges relevés de 2 ans par la réforme de 2010).
- Cependant complété depuis 2003 par un régime « complémentaire », le RAFP

Panorama des régimes actuels

Les Régimes spéciaux

- Nombreux régimes actuellement en cause.
- Leur origine est historique, régimes d'entreprises nationalisées.
- Certains régimes ont été intégrés au régime général (moyennant le paiement d'une soulte, exemple, les régimes bancaires, la CCIP), d'autres sont en cours d'intégration (disparition du régime d'origine) ou d'adossement - équivalent à une réassurance (exemple CNIEG).
- Exemples de régimes spéciaux :
 - IEG
 - RATP
 - SNCF
 - Sénat
 - Mines
 - Banque de France
 - Opéra de paris
 - Clercs de Notaire
 - Assemblée Nationale
 - Etc...

Quid des régimes de retraite des actuaires ?

- Les actuaires 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'ARRCO et de l'AGIRC pour le complémentaire.

- Les conseils en profession libérale et les gérants de SARL, relèvent
 - pour la base :
 - du régime de base des professionnels libéraux (CNAVPL) ou
 - Du RSI s'ils sont gérants majoritaire d'une SARL ou d'une EURL
 - De la CIPAV (Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance Vieillesse) pour le complémentaire

Panorama de la retraite en France

5/ Zoom sur la retraite des salariés du privé

NON CADRE

CADRE



8 PSS

Tranche D

4 PSS

Tranche C

3 PSS

Tranche B/2

1 PSS

Tranche A/1

SS

SS

AGIRC

AGIRC

ARRCO

ARRCO

spac
actuelles

1 Plafond de la Sécurité Sociale 2013 = 37 032 €

Les taux de cotisations retraite obligatoires 2014 des salariés

	Employé	Employeur	Total
Sécurité Sociale			
Tranche A	6,80%	8,45%	15,25%
Totalité du salaire	0,20%	1,70%	1,90%
ARRCO			
Tranche A	3,05%	4,575%	7,625%
Tranche B des non-cadres	8,05%	12,075%	20,125%
AGIRC			
Tranche B	7,75%	12,625%	20,425%
Tranche C	7,75%	12,625%	20,425%
CET : Tranche A, B, C	0,13%	0,22%	0,35%
AGFF			
Tranche A	0,80%	1,20%	2,00%
Tranche B	0,90%	1,30%	2,20%
Total par tranche (cadres)			
Tranche A	10,98%	16,145%	27,125%
Tranche B	8,98%	15,845%	24,825%
Tranche C	8,08%	14,545%	22,625%

CET : Contribution exceptionnelle temporaire

AGFF : Association pour la gestion du Fonds de Financement

Les taux de cotisations retraite obligatoires : évolution

	Employé		Employeur		Total	
	Tranche A	Salaire total	Tranche A	Salaire total	Tranche A	Salaire total
Sécurité Sociale – tranche A 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						
Tranche A ARRCO	3,00%		4,50%		7,50%	
Tranche B ARRCO	8,00%		12,00%		20,00%	
Tranches B et C AGIRC	7,70%		12,60%		20,30%	
ARRCO – AGIRC 2014						
Tranche A ARRCO	3,05%		4,575%		7,625%	
Tranche B ARRCO	8,05%		12,075%		20,125%	
Tranches B et C AGIRC	7,75%		12,675%		20,425%	
ARRCO – AGIRC 2015						
Tranche A ARRCO	3,10%		4,65%		7,75%	
Tranche B ARRCO	8,10%		12,15%		20,25%	
Tranches B et C AGIRC	7,80%		12,75%		20,55%	

Cases en rose : loi Hollande carrières longues de juillet 2012

Cases en jaunes : loi Hollande de janvier 2014

Exemple niveau des cotisations

PSS 2014 :

37 548 €

Cadre au revenu Brut Annuel de :

45 000 €

	Part salariale		Part Patronale		
Cotisations	Taux	Coût	Taux	Coût	Total
S.S. Tranche A	6,80%	2 553 €	8,45%	3 173 €	5 726 €
S.S. Totalité salaire	0,20%	90 €	1,70%	765 €	855 €
ARRCO TA	3,05%	1 145 €	4,58%	1 718 €	2 863 €
AGIRC TB	7,75%	578 €	12,68%	945 €	1 522 €
AGIRC TC	7,75%	0 €	12,68%	0 €	0 €
CET (TA,TB, TC)	0,13%	59 €	0,22%	99 €	158 €
AGFF TA	0,80%	300 €	1,20%	451 €	751 €
AGFF TB	0,90%	67 €	1,30%	97 €	164 €
Total		4 792 €		7 247 €	12 039 €

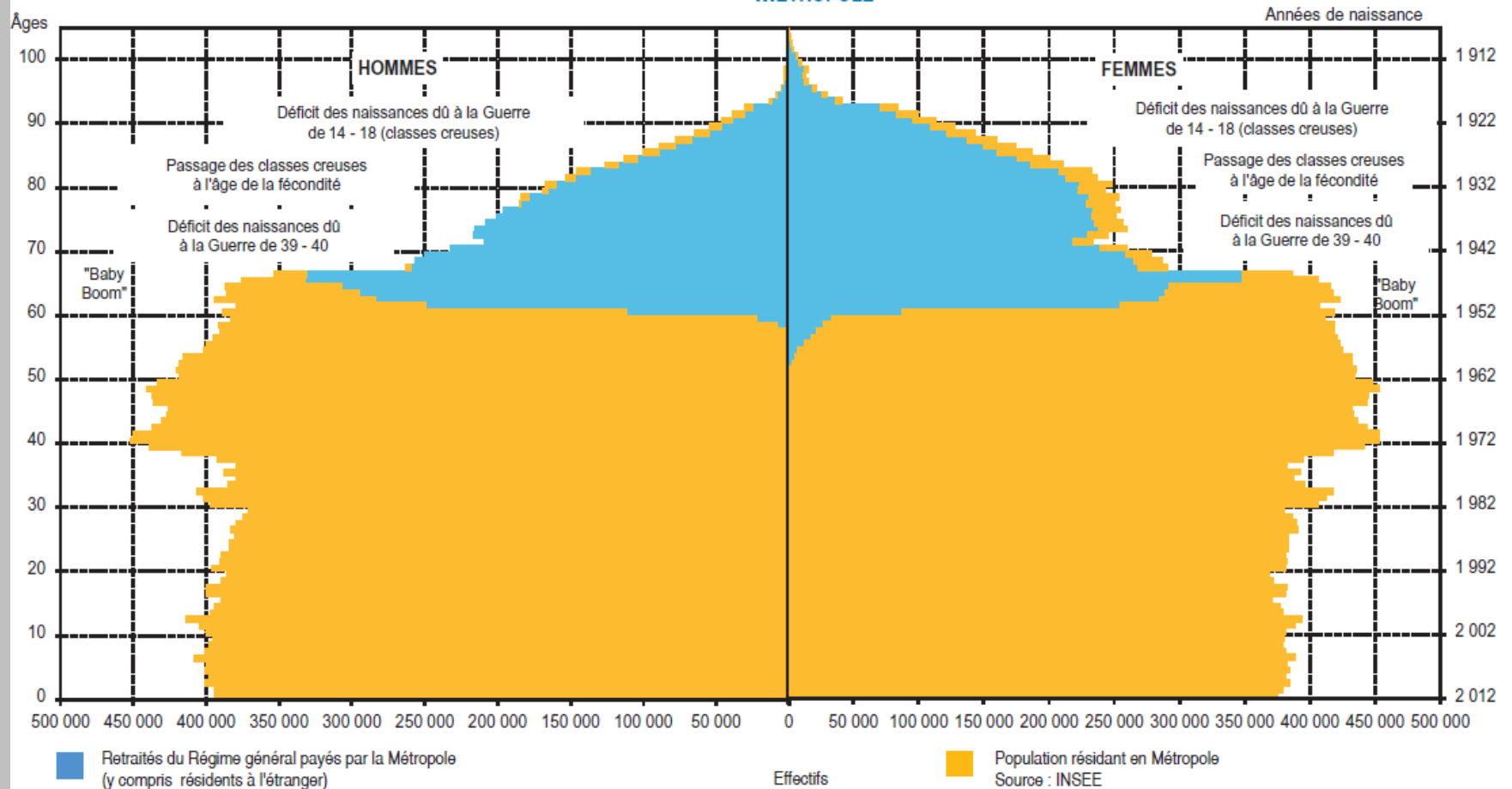
Part du revenu consacré aux seules cotisations retraites (avec les taux 2014) :
(12 350 € et 27,4% du salaire avec les taux 2016)

26, 8%

Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

La CNAV : le plus important régime de retraite

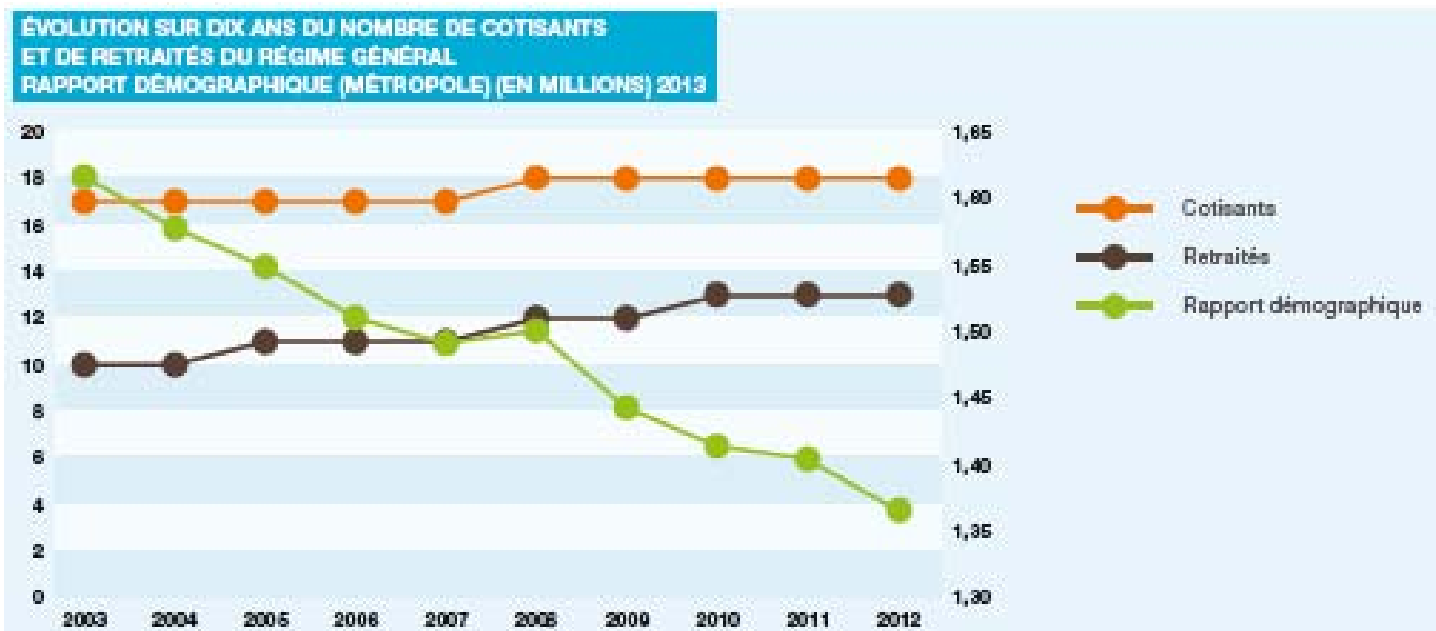
RÉPARTITION DE LA POPULATION TOTALE ET DES RETRAITÉS
DU RÉGIME GÉNÉRAL AU 31 DÉCEMBRE 2012
MÉTROPOLE



Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

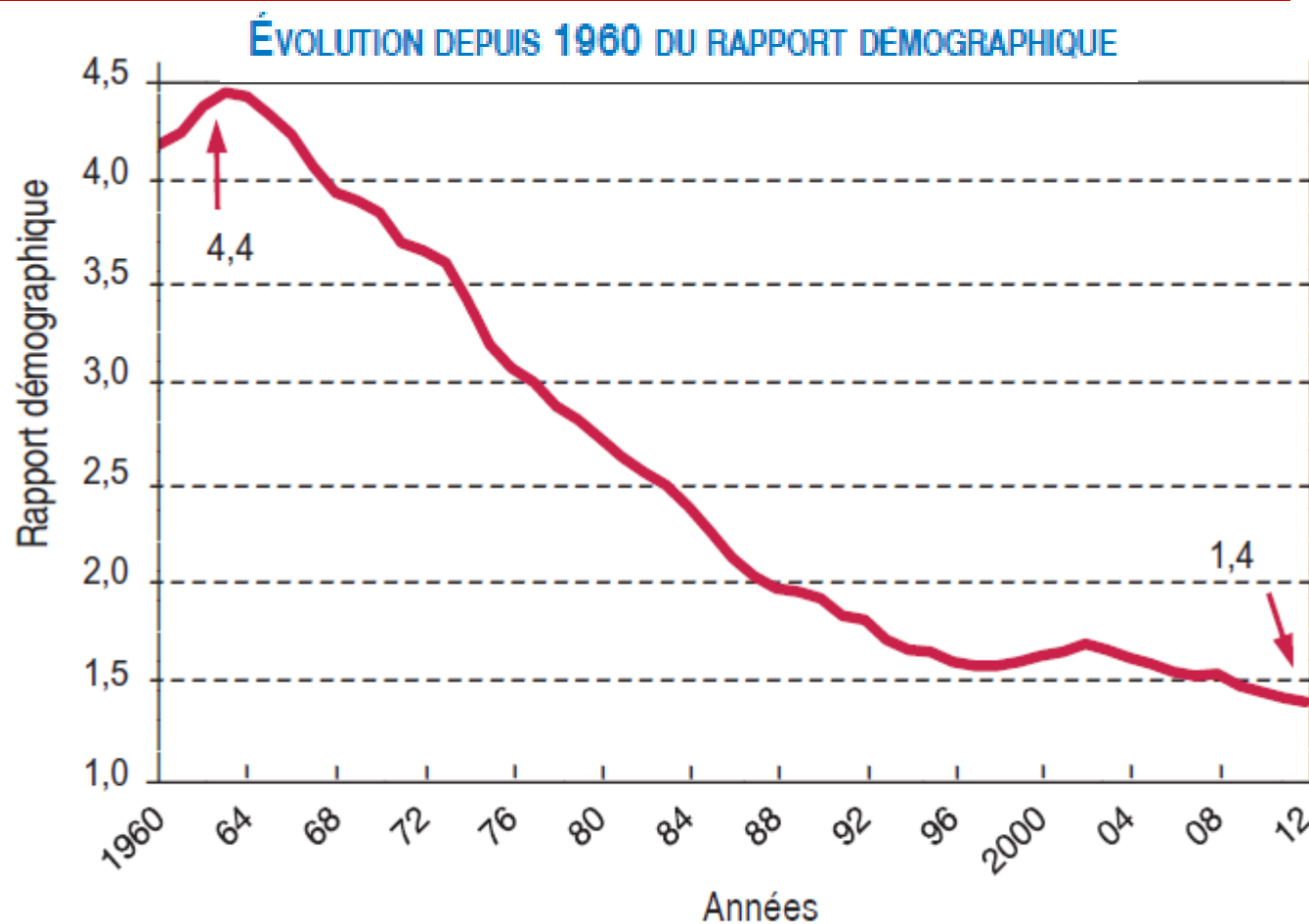
Quelques Chiffres (2013 – Source CNAV)

- 17,72 Millions de cotisants
- 13,5 Millions de retraités fin 2013 (93,4% de pensions directes)
- Soit un ratio démographique de 1,35
- 115,7 Md€ de charges (dont 105,5 Md€ de prestations)
- 112,5 Md€ de recettes (dont 71,3 Md€ de cotisations).



Source :
rapport national
d'activité CNAV
2013

Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

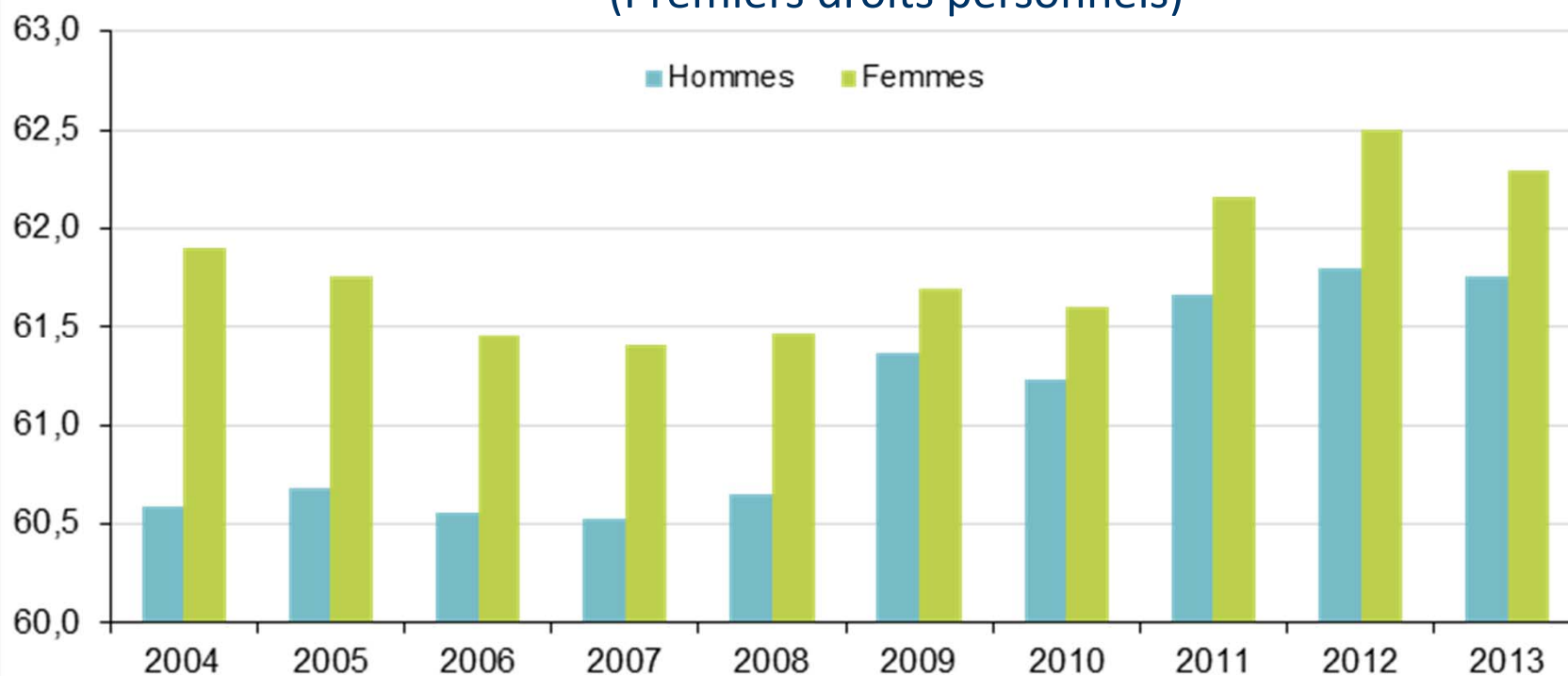


Rapport démographique = nombre de cotisants / nombre de retraités

Source : rapport national d'activité CNAV 2012

Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

Âges moyens au point de départ de la retraite
(Premiers droits personnels)



Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

Ages moyens au
point de départ de
la retraite
(Avec et sans
départs anticipés)

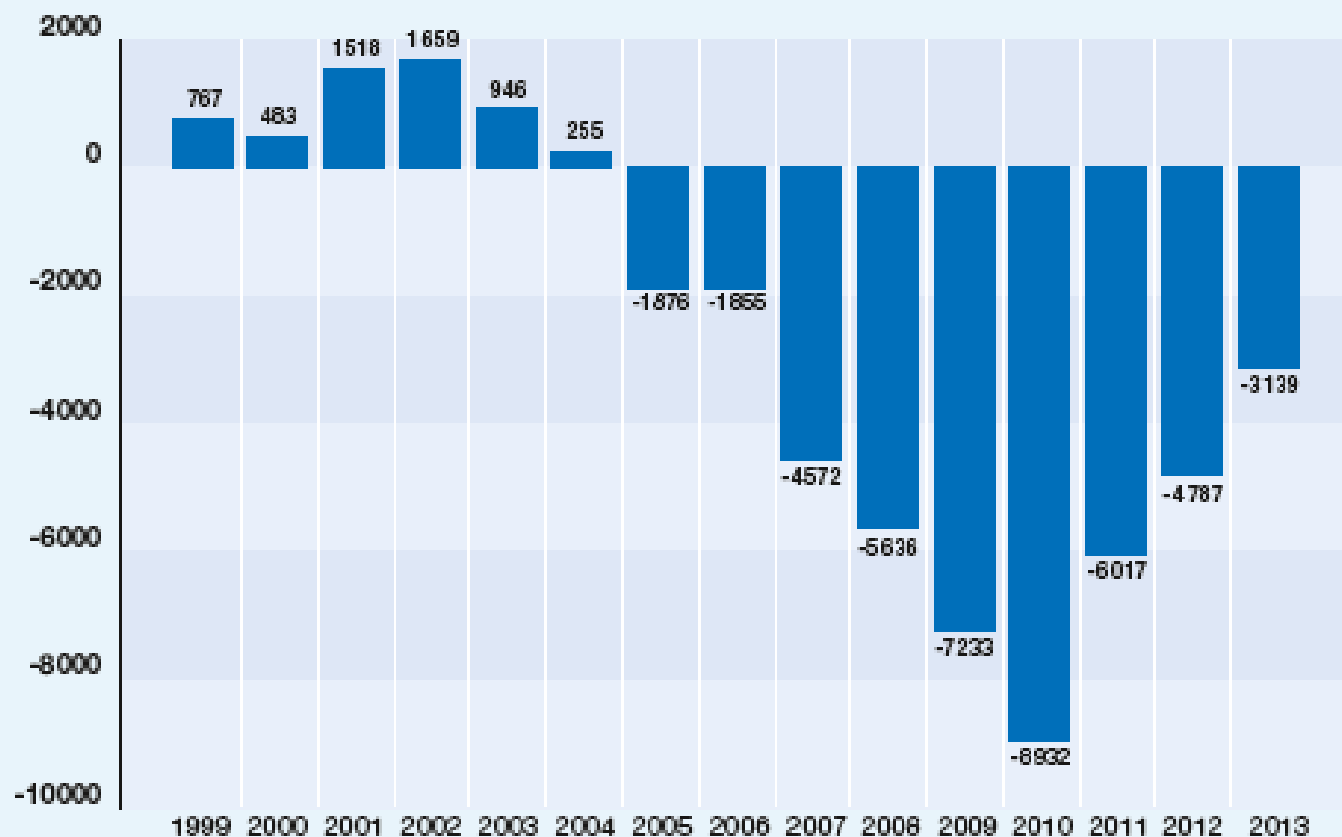


Source : Statistiques CNAV

Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

ÉVOLUTION DES EXCÉDENTS 1999-2004 ET DÉFICITS 2005-2013 DE LA BRANCHE RETRAITE
(EN MILLIONS D'EUROS)

Source : rapport
national d'activité
CNAV 2013



Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

LES PRODUITS DE LA BRANCHE RETRAITE
ÉVOLUTION 2013/2012 (EN MILLIONS D'EUROS)

	2013	2012	% évolution	Structure
Cotisations sociales	71 295,4	67 751,8	5,2	63,36
Cotisations prises en charge par l'État	908,6	912,5	-0,4	0,81
Impôts et taxes affectées	12 229,8	11 176,3	9,4	10,87
Transferts reçus	5 489,3	5 046,6	8,8	4,88
Contributions du fonds de solidarité vieillesse	21 560,5	20 703,8	4,1	19,16
Contributions publiques	229,4	230,2	-0,3	0,20
Autres produits techniques	113,8	122,0	-6,7	0,10
Reprises sur provisions	535,2	640,4	-16,4	0,48
Produits de gestion courante	66,3	67,2	-1,4	0,06
Produits financiers	0,7	1,5	-56,6	-
Produits exceptionnels	87,5	101,3	-13,6	0,08
TOTAL GÉNÉRAL	112 516,5	106 753,6	5,4	100,00

Source :
rapport
national
d'activité
CNAV 2013

Le régime de base de la Sécurité Sociale (CNAV)

LES CHARGES DE LA BRANCHE RETRAITE ÉVOLUTION 2013/2012 (EN MILLIONS D'EUROS)

	2013	2012	% évolution	Structure
Prestations légales	105 460,6	101 523,2	3,9	91,18
Prestations IEG	1 607,2	1 583,7	1,5	1,39
Prestations légales veuvage	55,7	46,4	19,9	0,05
Prestations extra-légales	278,8	374,2	-25,5	0,24
Transferts versés	5 520,6	5 242,2	5,3	4,77
➤ Compensations	5 227,8	4 905,9	6,6	4,52
➤ Reversements régimes spéciaux et autres transferts	292,8	336,3	-12,9	0,25
Diverses charges techniques	702,9	653,8	7,5	0,61
➤ Pertes sur créances irrécouvrables	657,9	609,6	7,9	0,57
➤ Autres charges techniques	45,0	44,2	1,9	0,04
Dotations aux provisions	637,3	736,7	-13,5	0,55
Charges de gestion courante	1 379,9	1 363,0	1,2	1,19
Charges financières	10,4	13,1	-20,4	0,01
Charges exceptionnelles	2,2	4,0	-45,0	0,0
Impôts sur les bénéfices et assimilés	0,1	0,0	724,6	0,0
TOTAL GÉNÉRAL	115 655,8	111 540,3	3,7	100,00

Source :
rapport
national
d'activité
CNAV 2013

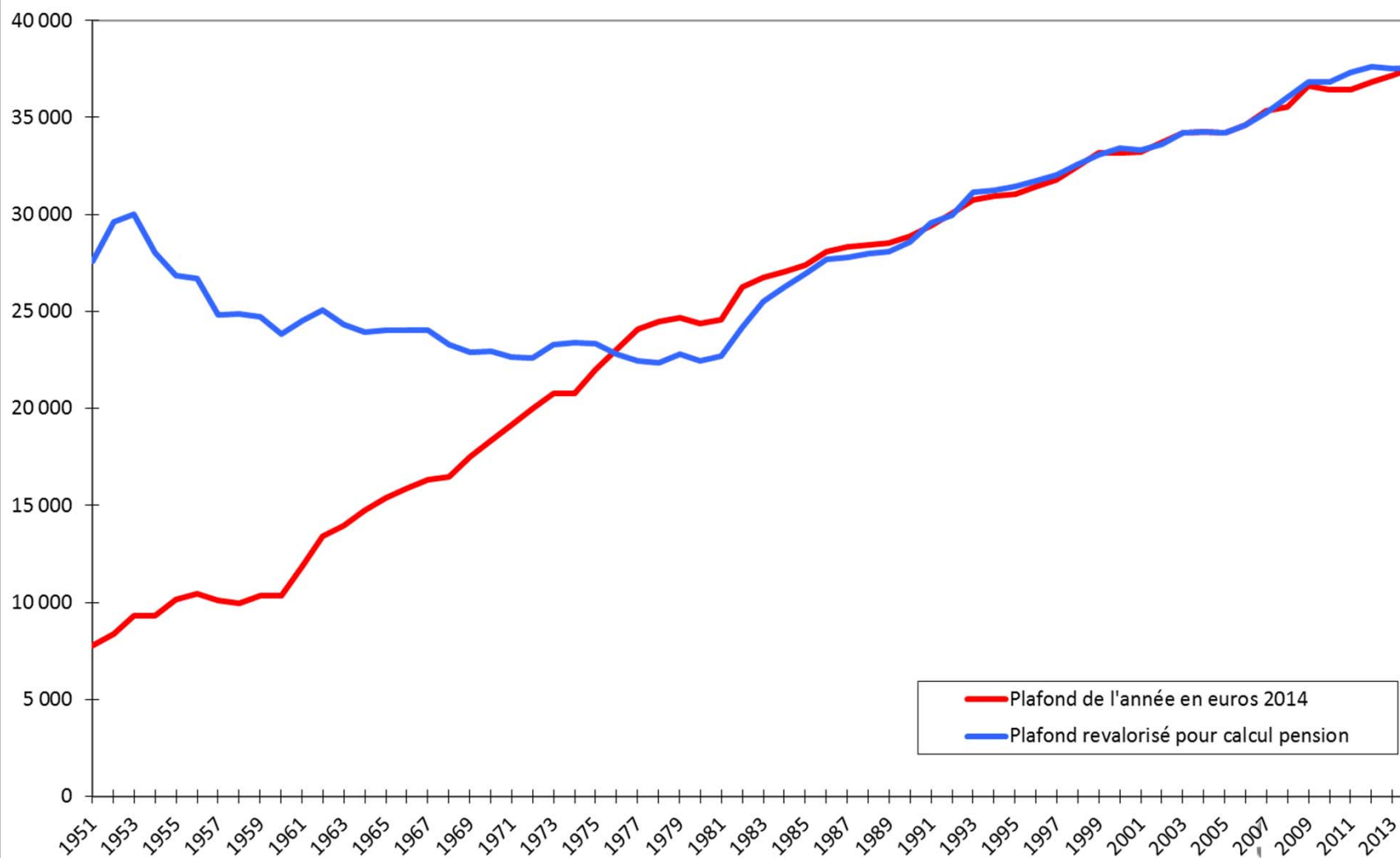
Le régime de base de la Sécurité Sociale : calcul de la pension

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

- 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 65* ans ou s'il est invalide (* : en cours de passage à 67 ans pour les générations 1955 et après)
- Durée de référence : initialement fixée à 150 trimestres, elle augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres pour les générations 1973 et suivantes.

Evolution du Plafond de la Sécurité Sociale

ISFA 3ème Année - Cours de Retraite
2014/2015



Evolution des paramètres de calcul de la pension CNAV

ISFA 3ème Année - Cours de Retraite
2014/2015

Année de naissance	Nombre de meilleurs salaires pour le calcul du SAM	Nombre de trimestres pour le taux plein	Durée de rédérence	Coefficient d'anticipation par trimestre manquant	Age minimum de liquidation	Age de liquidation sans condition
1933 et <	10	150	150	2,500%	60 ans	65 ans
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	20	160	150	2,500%	60 ans	65 ans
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%	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois
1952	25	164	164	1,375%	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois
1953	25	165	165	1,250%	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois
1954	25	165	165	1,250%	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois
1955-1957	25	166	166	1,250%	62 ans	67 ans
1958-1960	25	167	167	1,250%	62 ans	67 ans
1961-1963	25	168	168	1,250%	62 ans	67 ans
1964-1966	25	169	169	1,250%	62 ans	67 ans
1967-1969	25	170	170	1,250%	62 ans	67 ans
1970-1972	25	171	171	1,250%	62 ans	67 ans
1973 +	25	172	172	1,250%	62 ans	67 ans

Réforme de 1993

Réforme Fillon

Réforme Woerth accélérée

Réforme Hollande

Le régime de base de la Sécurité Sociale : divers

- Un trimestre est validé si l'individu a cotisé sur la base d'un salaire équivalent à 150 h de SMIC dans l'année, sur la base d'une rémunération plafonnée à 1,5 SMIC (soit 1 430 € en 2014 – 1,5 SMIC= 2 168 €*)
- L'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans -> 62 ans (L.351-1 CSS), mais des coefficients d'anticipation sont appliqués si l'individu n'a pas validé, tous régimes confondus, la durée requise (durée de référence). La liquidation sans condition et sans durée de cotisation minimale intervient à 65 ans -> 67 ans.
- Validation de trimestres pour enfants (maximum 8 par enfant)
- Possibilité de partir dès 56 ans -> 58 ans en cas de carrière longue (plutôt 60 ans maintenant).
- Bonifications familiales : 10% de majoration de la pension si 3 enfants élevés.
- Réversion à 54%, sous conditions d'âge et de ressources personnelles du conjoint (inférieures au SMIC – 1 445 €/mois en 2014 pour une personne seule).

En rouge : disposition modifiées par la réforme Hollande

* : 1,5 trimestre validé par mois de cotisation à 1,5 SMIC = 4 trimestres en 2,7 mois.

Un relevé individuel de carrière

Année	RÉGIME GÉNÉRAL			
	Nombre de trimestres	Employeur ou nature de l'activité	Salaires	Salaires revalorisés en euros au 01.04.2014
1978	0	activité salariée	1 151	536,23
1980	1	activité salariée	3 452	1 289,83
1981	3	activité salariée	9 850	3 249,50
1982	4	activité salariée	49 452	14 572,71
1983	4	activité salariée	91 680	25 493,19
1984	4	activité salariée	99 600	26 252,99
	2	maladie, maternité, accident du travail		
1985	4	activité salariée	106 740	26 963,38
1986	4	activité salariée	112 200	27 709,74
1987	4	activité salariée	96 647	22 999,36
1988	4	université lyon 1 claudes bernard	1 370	
		activité salariée	120 360	28 281,81
1989	4	activité salariée	104 200	
		spac - actuaire	21 080	28 075,25
1990	4	spac - actuaire	131 040	28 586,97
1991	4	spac - actuaire	137 760	29 569,94
1992	4	spac - actuaire	144 120	29 968,37
1993	4	spac - actuaire	149 820	31 153,63
1994	4	fimagen holding	51 104	
		spac - actuaire	102 016	31 256,26
1995	4	fimagen holding	77 970	
		spac - actuaire	77 970	31 451,54
1996	4	fimagen holding	80 610	
		spac - actuaire	80 610	31 729,97
1997	4	fimagen holding	82 320	
		spac - actuaire	82 320	32 051,69
1998	4	spac - actuaire	169 080	32 555,18
1999	4	spac - actuaire	173 640	33 062,59
2000	4	spac - actuaire	176 400	33 426,76
2001	4	spac - actuaire	179 400	33 311,50
2002	4	spac - actuaire	28 224	33 614,78
2003	4	spac - actuaire	29 184	34 203,64
2004	4	spac - actuaire	29 712	34 257,93
2005	4	spac - actuaire	30 192	34 207,53
2006	4	spac - actuaire	31 068	34 609,75
2007	4	spac - actuaire	32 184	35 241,47
2008	4	spac - actuaire	33 276	36 037,90
2009	4	spac - actuaire	34 308	36 846,79
2010	4	spac - actuaire	34 620	36 835,68
2011	4	spac - actuaire	35 352	37 296,36
2012	4	spac - actuaire	36 372	37 608,64
2013	4	spac - actuaire	37 032	37 513,41

Trimestres de majoration	Régime général	Autres régimes	Tous régimes
Pour enfant(s)	24		24

Récapitulatif des trimestres	Régime général	Autres régimes	Tous régimes
Trimestres retenus y compris majorations retenues	156	0	156
Trimestres cotisés pour le calcul du minimum	132	0	132

Moyenne 25 meilleurs salaires revalorisés 33 387

Pension maximale 16 694

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**
 - Sur les cotisations
 - Age d'ouverture du droit
 - Durée de cotisation
 - Evolution du plafond de la Sécurité Sociale, de l'assiette des cotisations
 - Taux de cotisation
 - Sur les prestations
 - 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

Evolution des paramètres de calcul de la pension CNAV

Evolution de la pension maximale liquidable auprès de la CNAV

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Plafond	29 184	29 712	30 192	31 068	32 184	33 276	34 308	34 620	35 352	36 372
Evolution du plafond	3,4%	1,8%	1,6%	2,9%	3,6%	3,4%	3,1%	0,9%	2,1%	2,9%
Nombre d'année pour le calcul du SAM	20	21	22	23	24	25	25	25	25	25
Prestation maximale à la liquidation	12 818	13 117	13 455	13 764	14 082	14 312	14 758	15 087	15 589	16 099
<i>Prestation maximale si le SAM était resté sur 10 ans</i>	<i>13 786</i>	<i>14 151</i>	<i>14 564</i>	<i>14 943</i>	<i>15 335</i>	<i>15 640</i>	<i>16 074</i>	<i>16 393</i>	<i>16 894</i>	<i>17 439</i>
Impact de l'allongement du SAM	-7,0%	-7,3%	-7,6%	-7,9%	-8,2%	-8,5%	-8,2%	-8,0%	-7,7%	-7,7%
Indice de revalorisation des pensions	1,5%	1,7%	2,0%	1,8%	1,8%	1,1%	1,8%	0,9%	2,1%	2,1%
Pension revalorisée en 2013	14 830	14 940	15 056	15 141	15 222	15 314	15 659	15 857	16 244	16 438
Rapport sur pension 2012	90,2%	90,9%	91,6%	92,1%	92,6%	93,2%	95,3%	96,5%	98,8%	100,0%
Nombre de trimestres nécessaires	150	150	152	154	156	158	160	160	161	162
Pension maximale pour 150 T	12 818	13 117	13 278	13 407	13 540	13 587	13 836	14 144	14 524	14 907
Impact de l'augmentation du nombre de trimestres	0,0%	0,0%	-1,3%	-2,7%	-4,0%	-5,3%	-6,7%	-6,7%	-7,3%	-8,0%
Pension revalorisée en 2013	14 830	14 940	14 858	14 747	14 637	14 538	14 680	14 865	15 134	15 220
Rapport sur pension 2012	97,4%	98,2%	97,6%	96,9%	96,2%	95,5%	96,5%	97,7%	99,4%	100,0%

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.

Les régimes complémentaires ARRCO /AGIRC

- **L'AGIRC** : Les règles de fonctionnement sont définies dans la Convention Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947. Les affiliés à l'AGIRC sont 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 ≥ 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 ≥ 200)
- **L'ARRCO** : Les règles de fonctionnement sont définies dans l'Accord National Interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961. Les affiliés sont 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

L'ARRCO / AGIRC – Fonctionnement

- Ce sont des régimes **en points**, dits « régimes moyens de carrière ».
- Les cotisations annuelles permettent l'acquisition de points.
- A la différence du RGSS, ils permettent 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 d'un régime en points (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)

L'ARRCO / AGIRC – Fonctionnement

- Phase 1 : Acquisition des droits

Points Acquis dans l'année = $\frac{\text{Salaire soumis} \times \text{taux de cotisation contractuel}}{\text{salaire de référence}}$

Taux de cotisation **appelé** = Taux de cotisation **contractuel** X 125%

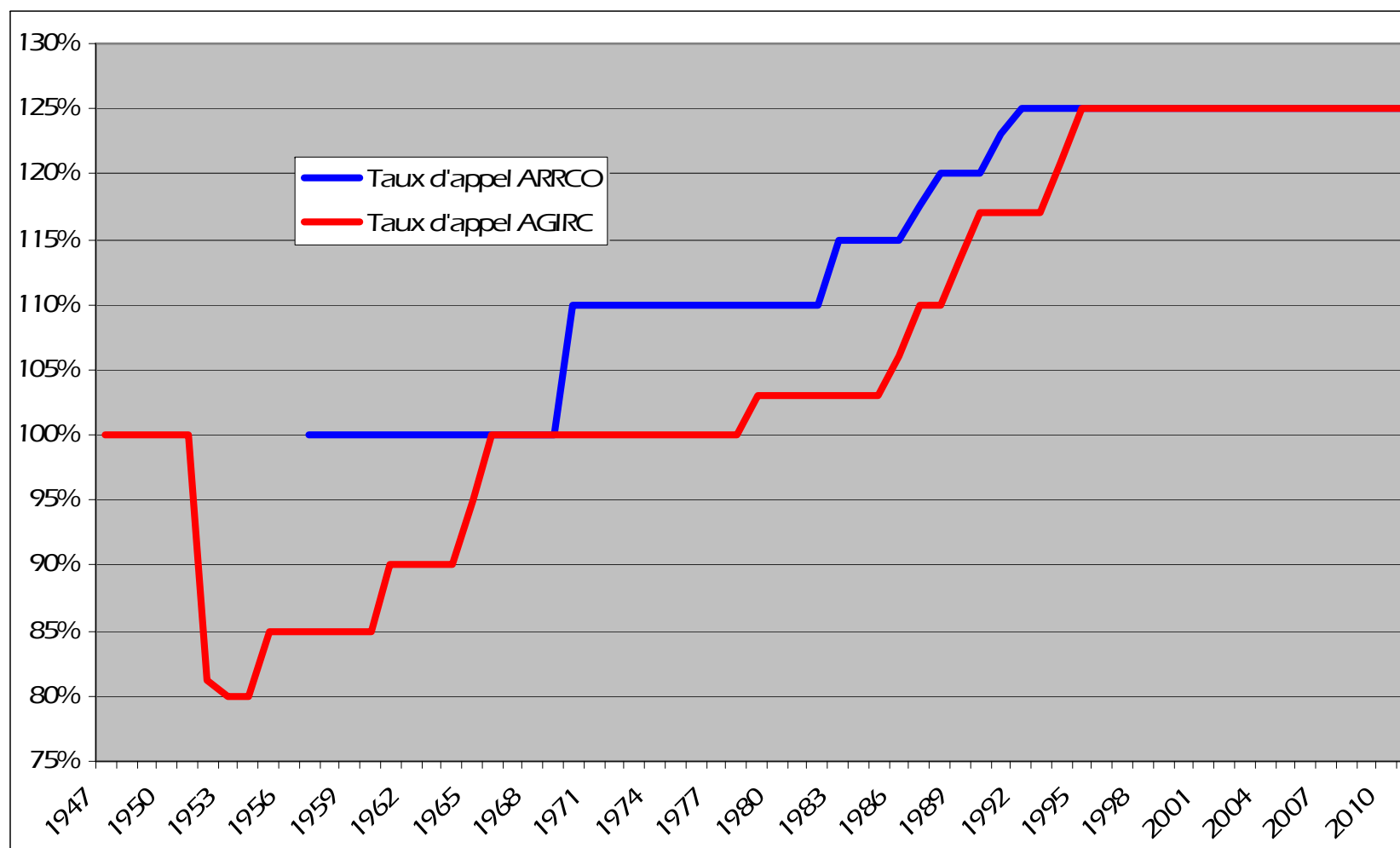
Le salaire soumis à cotisation à l'ARRCO et l'AGIRC est le même que le salaire soumis à cotisations au régime de base (tous les éléments de salaire, y compris avantages en nature) :

- 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 2014, ce minimum est de 3 896 €/an,
 - De 4 à 8 P.S.S. à l'AGIRC en TC.

ARRCO-AGIRC : Évolution des taux minimums **contractuels** obligatoires

	ARRCO TA	ARRCO TB		AGIRC TB/TC
1993	4,00%	4,00%		8,00%
1994	4,00%			10,00%
1995	4,00%			12,00%
1996	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%

ARRCO-AGIRC : Évolution des taux d'appel de cotisation



ARRCO-AGIRC : Autres cotisations

A ces cotisations s'ajoutent :

- **L'AGFF** (2% TA + 2,20% TB) pour tous, cotisation destinée à financer le surcoût engendré par l'alignement des conditions de liquidation de l'ARRCO et de l'AGIRC (sauf Tranche C) 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, qui ne sont liquidables sans abattement qu'à 67 ans.
- **La CET** – Contribution Exceptionnelle Temporaire (0,35% de TA, TB et TC) pour les seuls cadres, qui finance la baisse de la GMP (garantie minimale de points) de 144 points (de 1988 à 1996 inclus) à 120 points (depuis 1997).

L'ARRCO / AGIRC – Fonctionnement

- Phase 2 : Jouissance des droits

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

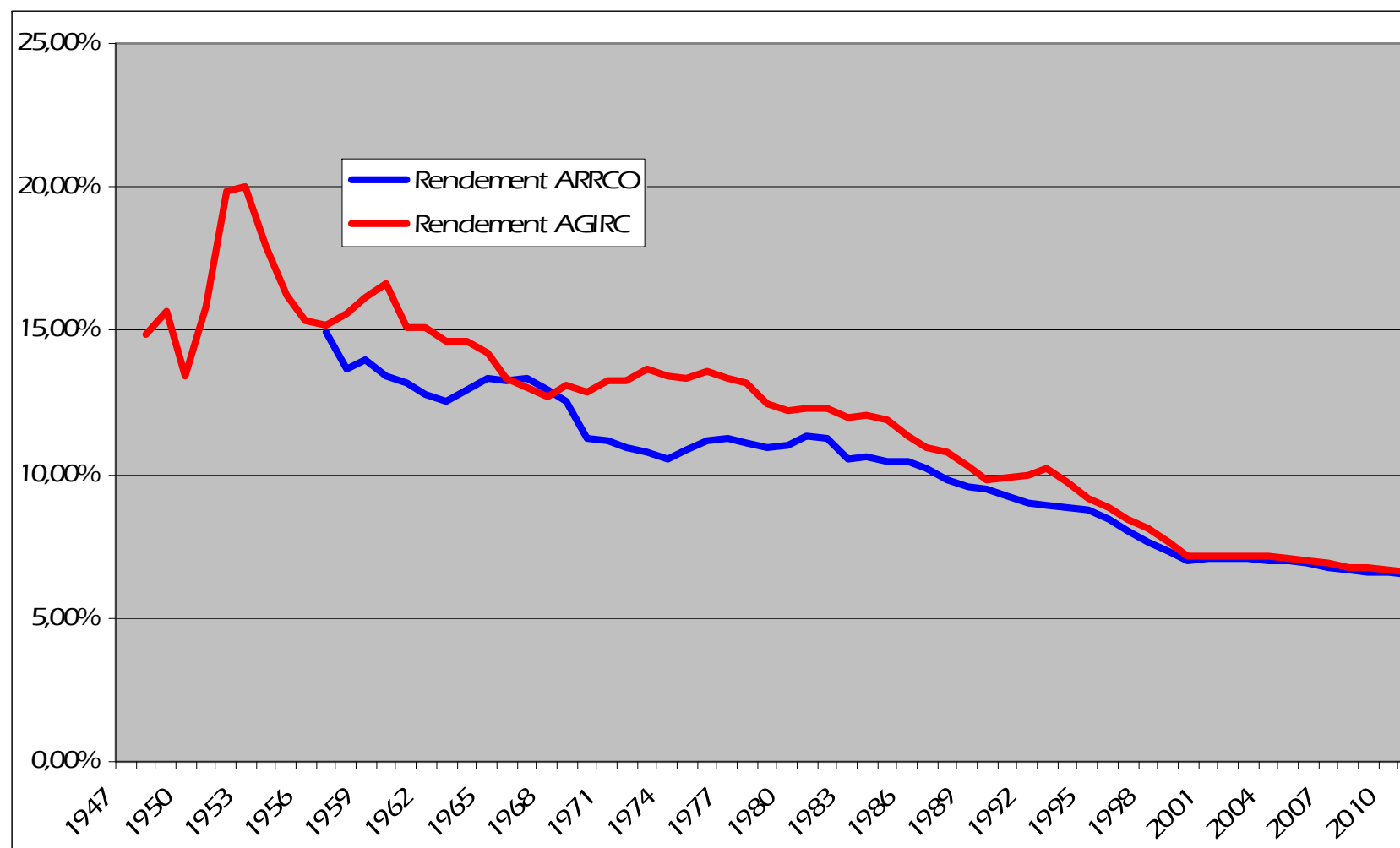
La rente réelle est obtenue après application d'éventuels abattements en cas d'anticipation (fonction de l'âge à la liquidation et du nombre de trimestres validés par le régime de base), et d'éventuelles majorations en fonction du nombre d'enfants élevés.

- Paramètres 2014 :

	VP	SR	Rendement « brut »	Rendement « net »*
ARRCO	1,2513 €	15,2589 €	8,20%	6,56%
AGIRC	0,4352 €	5,3075 €	8,20%	6,56%

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

ARRCO* – AGIRC : Évolution des rendements nets (yc taux d'appel)



* : UNIRS avant 1999

ARRCO – AGIRC : Exemple de calculs de droits

PSS 2014 : 37 548 €

Revenu
Brut

Annuel : 165 000 € Cadre

	Salaire	Taux contrac- tuel	Taux appelé	Cotisation totale payée*	Prix d'achat du point	Nombre de points acquis	Valeur du point	Rente acquise
Tranche A	37 548 €	6,10%	7,63%	2 863,04 €	15,0528 €	152,16 pts	1,2513 €	190,40 €
Tranche B	112 644 €	16,34%	20,43%	23 007,54 €	5,2509 €	3 505 pts	0,4352 €	1 525,51 €
Tranche C	14 808 €	16,34%	20,43%	3 024,53 €	5,2509 €	461 pts	0,4352 €	200,54 €

Rente totale acquise dans l'année, si liquidée sans abattements 1 916,45 €

* : cotisation salariale et patronale, hors CET et AGFF

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

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



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

ARRCO – AGIRC : Age de liquidation des droits

- L'âge de départ à la retraite sans abattement figurant dans la réglementation ARRCO/AGIRC 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 les droits en Tranche A et Tranche B uniquement – les droits en Tranche C n'en bénéficient pas).

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

ARRCO – AGIRC : La réversion

- Les pensions ARRCO et AGIRC sont réversibles à 60% des droits acquis par le direct sans tenir compte d'un éventuel coefficient d'anticipation et sans condition de ressources.
- La pension de réversion ARRCO peut être perçue à partir de 55 ans ou immédiatement si deux enfants à charge ou invalide
- La pension de réversion AGIRC peut être perçue à partir de 60 ans ou immédiatement si deux enfants à charge ou invalide. Il est possible de 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.

ARRCO-AGIRC : 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)

* : modifié par l'accord du 18 mars 2011

ARRCO – AGIRC : Les principaux accords

février 1993 - 1994, avril 1996, novembre 2003, mars 2011, mars 2013

- ARRCO :**
- création d'un régime unique au 01.01.1999
 - uniformisation du taux de cotisation : 6 % TA + 16 % TB
 - augmentation du taux contractuel : 0,10% en 2014 + 0,10% en 2015
 - baisse du rendement :
 - 11,43 % en 90 (UNIRS)
 - 10,52 % en 96 (UNIRS)
 - 8,81 % en 2001 (7,05 % nets)
 - 8,20 % en 2014 (6,56 % nets)
- AGIRC :**
- uniformisation du taux de cotisation : 16 % TB et TC
 - augmentation du taux contractuel à 16,24% à partir de 2005
 - augmentation du taux contractuel : 0,10% en 2014 + 0,10% en 2015
 - baisse du rendement :
 - 11,49 % en 90
 - 11,05 % en 96
 - 9,01 % en 2001 (7,20 % nets)
 - 8,20 % en 2013 (6,56 % nets)
- AGFF :**
- gérée par l'ARRCO et l'AGIRC
 - prolongation de l'AGFF jusqu'en décembre 2018

Mise en place d'une compensation financière entre l'ARRCO et l'AGIRC.

L'ARRCO / AGIRC – Quelques chiffres

	ARRCO			AGIRC		
(en millions d'euros)	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Total produits	40 133	39 520	40 186	18 300	18 236	18 471
dont cotisations des entreprises	35 965	36 618	37 235	17 277	17 452	17 677
Total charges	41 121	41 925	44 034	21 107	21 865	21 743
dont allocations	37 871	40 306	42 321	20 205	21 448	21 234
Résultat d'exploitation avant solidarité	-988	-2 405	-3 848	-2 807	-3 629	-3 272
Résultat de la solidarité	-1 024	-1 118	-1 175	1 024	1 118	1 175
Résultat d'exploitation après solidarité	-2 012	-3 523	-5 023	-1 744	-2 511	-2 097
Résultat financier	317	1 444	2 597	82	521	192
Résultat exceptionnel	2 585			1 998		
Contribution AGFF	-	1 093	2 021		391	657
Résultat global de l'exercice	890	-986	-405	336	-1 599	-1 248

Le résultat exceptionnel 2011 est dû à un changement comptable (changement d'affectation comptable des produits des CMD).

(2013 – Source Rapports d'activité ARRCO / AGIRC)

L'ARRCO / AGIRC – Quelques chiffres

ARRCO	AGIRC
18,1 Millions de cotisants	4,0 Millions de cotisants
11,9 Millions d'allocataires dont 72% de pensions directes	2,7 Millions d'allocataires dont 73% de pensions directes
Age moyen de liquidation : - Hommes 61 ans 8 mois - Femmes 62 ans 3 mois	Age moyen de liquidation : - Hommes 61 ans 9 mois - Femmes 62 ans
62,9 Md€ de réserves (1,4 année de prestation)	16,1 Md€ de réserves (0,7 année de prestation)

ARRCO

Ressources

● Cotisations entreprises

37 235 millions d'euros

Elles sont en hausse de 1,9 % par rapport à l'exercice précédent. Les cotisations des entreprises afférentes à l'exercice 2013 progressent de 1,1 %, contre 2,5 % pour les cotisations de l'exercice 2012.

ÉVOLUTION DES COTISATIONS DES ENTREPRISES
(EN MILLIONS D'EUROS)

Charges

● Allocations à la charge du régime

42 321 millions d'euros

Elles sont en hausse de 5,0 % par rapport à 2012 (3,8 % en volume). À noter que le montant global des allocations (allocations à la charge du régime Arcco et allocations à la charge de l'AGFF) passe de 46 737 millions d'euros en 2012 à 48 295 millions d'euros en 2013, en progression de 3,3 %.

ÉVOLUTION DES ALLOCATIONS À LA CHARGE DU RÉGIME
(EN MILLIONS D'EUROS)

AGIRC

Ressources

● Cotisations entreprises (CET COMPRENS)

17 677 millions d'euros

Elles sont en hausse de 1,0 % par rapport à l'exercice précédent. Les cotisations sur assiettes tranches B et C, qui représentent 89,6 % du total des cotisations, progressent de 1,0 % en 2013, contre 1,7 % en 2012.

ÉVOLUTION DES COTISATIONS DES ENTREPRISES
CET COMPRENS (EN MILLIONS D'EUROS)

Charges

● Allocations à la charge du régime

21 234 millions d'euros

Elles sont en baisse de 1,0 % par rapport à 2012. À noter que le montant global des allocations (allocations à la charge du régime Agirc et allocations à la charge de l'AGFF) passe de 23 743 millions d'euros en 2012 à 23 175 millions d'euros en 2013, en baisse de 2,4 %. Ces diminutions sont la conséquence comptable, pour les droits liquidés avant 1992, du passage au paiement mensuel d'avance des allocations antérieurement payées à terme échu. Cette modification a comme impact sur les allocations comptabilisées une baisse de 1 130 millions d'euros mais n'a aucune incidence sur les allocations effectivement payées par le régime.

ÉVOLUTION DES ALLOCATIONS À LA CHARGE DU RÉGIME
(EN MILLIONS D'EUROS)

Exemples chiffrés

- Pension **maximale**, en cas de liquidation début 2014 à **taux plein**, sans décote ni surcote.
- Carrière de **42 ans**.
- Cotisations contractuelles TA à 6%, TB et TC à 16% jusqu'en 2005, 16,24% de 2006 à 2013.

Salaire de carrière	1 PSS	4 PSS	8 PSS	de 1 à 4 PSS	de 1 à 8 PSS
Dernier Salaire Annuel Brut (2013)	37 032 €	148 128 €	296 256 €	148 128 €	296 256 €
Pension SS	16 689 €	16 689 €	16 689 €	16 689 €	16 689 €
Pension ARRCO TA 6%	7 925 €	7 925 €	7 925 €	7 925 €	7 925 €
Pension AGIRC TB 16%	0 €	60 661 €	60 661 €	30 361 €	48 249 €
Pension AGIRC TC 16%	0 €	0 €	80 881 €	0 €	22 593 €
Pension totale (annuelle brute)	24 615 €	85 275 €	166 156 €	54 976 €	95 457 €
Taux de remplacement	66%	58%	56%	37%	32%

Définition : Taux de remplacement = Retraite / Dernier salaire

Ici : taux de remplacement brut / brut (avant charges sociales)

Pour plus d'informations...

- Références juridique (RGSS) : Titre III du Livre IX du code de la sécurité sociale.
- Sites internet :
 - www.lassuranceretraite.fr
 - www.cor-retraites.fr
 - www.marel.fr (simulateur retraite)
 - www.social-sante.gouv.fr/Retraites
 - www.info-retraite.fr (site du GIP Info Retraite)
 - + les sites des caisses de retraite... dont www.agirc-arrco.fr