
études et analyses

Octobre 2015

N°52

La retraite des salariés Analyse de son évolution entre générations

Départs en 1993, 2008, 2013 et 2015

Par Jacques ALGARRON, actuinaire

NOTE LIMINAIRE

La détermination des taux de remplacement peut s'effectuer de deux manières : soit à partir des fichiers INSEE et en définissant leur distribution, soit en appliquant la réglementation des régimes, sur plusieurs générations, à différents profils de carrière types.

C'est cette dernière approche qui a été retenue ici, de façon à appréhender distinctement l'évolution des performances des régimes en fonction des profils de carrière.

Des passerelles peuvent être trouvées entre ces approches, sauf en ce qui concerne les régimes de la fonction publique.

RÉSUMÉ

Pour mesurer l'évolution, entre les générations, du niveau relatif des pensions de retraite servies lors du départ à la retraite, le calcul des taux de remplacement – montant de la retraite par rapport au dernier salaire – est l'approche la plus fiable et la plus claire. Elle permet notamment d'éviter les anachronismes qui peuvent entacher la validité des comparaisons à travers le temps et révèle de manière objective la qualité de la couverture sociale.

Dans la fonction publique, après une carrière complète, en faisant abstraction du régime additionnel (RAFP), les taux de remplacement bruts n'ont pas varié : de 75 % en 1993, ils sont toujours de 75 % en 2008, en 2013 et en 2015.

Pour les salariés du privé, en revanche, ces taux ne sont pas garantis, puisque les régimes complémentaires sont des régimes de droit privé qui ne peuvent distribuer que ce que les cotisations reçues mettent à leur disposition. Et l'évolution des taux est sensible entre les générations. Leur baisse, quasi générale, varie fortement d'un profil à l'autre – non cadres, cadres et cadres supérieurs – et selon le niveau des taux de cotisation à l'époque où des choix étaient offerts (cf. annexe), c'est-à-dire avant 1999.

Entre les pensions liquidées à carrière complète en 1993, 2008, 2013 et 2015, on constate que cette baisse est forte pour les salariés ayant cotisé aux taux maxima, surtout pour les cadres : entre les générations de 1932 et 1947, on observe une perte de 9 à 10 points (soit - 13 à - 18 %) – et plus faible, voire inexistante, pour les salariés cotisant aux taux minima (de - 6,5 % à + 3 %). Entre les générations de 1947 et 1952, les baisses sont de 0,7 à 3 points, soit de - 1 % à - 6 %, lorsqu’il s’agit de taux de cotisation maxima, et les variations sont nulles ou légèrement positives (0 à + 1,7 point, soit 0 à + 3%) dans le cas des taux minima.

Entre les générations 1932 et 1954, les baisses vont de 3,71 à 13,71 points (5 à 23 %) et, dans le cas de taux de cotisation minima, de 0,06 à 4,3 points (0,13 % à 7 %), avec quelques variantes positives dans le cas des deux profils les plus pentus.

Exemples dans le cas des taux maxima :

Exemple 1 : carrière voisine du SMIC¹

Taux de remplacement pour les départs en 1993 : 74,81 %

Taux de remplacement pour les départs en 2008 : 71,22 %

Taux de remplacement pour les départs en 2013 : 70,5 %

Taux de remplacement pour les départs en 2015 : 70,51 %

Exemple 2 : cadre dont la rémunération est passée de 1 plafond de la sécurité sociale à 3

Taux de remplacement pour les départs en 1993 : 59,28 %

Taux de remplacement pour les départs en 2008 : 49,07 %

Taux de remplacement pour les départs en 2013 : 46,4 %

Taux de remplacement pour les départs en 2015 : 45,56 %

Mais, si la baisse a été beaucoup plus faible dans le cas des salariés cotisant aux taux minima, c’est en raison de la forte augmentation des taux de cotisation minima (+ 50 % sur la tranche 1 de l’ARRCO entre 1995 et 1999 et + 100 % sur la tranche B de l’AGIRC entre 1993 et 1999), qui a contrebalancé la forte augmentation du prix d’achat des points et donc la chute des rendements (pour une année donnée, le rendement est le rapport entre la valeur de service du point et le prix d’achat du point, ce prix d’achat étant le produit du salaire de référence de l’année par le taux d’appel en vigueur, lequel est actuellement égal à 1,25).

Pour autant, la hausse des taux de cotisation ne peut être illimitée et, de ce fait, les régimes complémentaires semblent, dans le cadre de la réglementation actuelle, voués à la poursuite du déclin du niveau relatif des pensions. Cependant, ce déclin sera freiné si l’augmentation de la durée d’assurance pour le taux plein (avec mise en œuvre de coefficients d’abattement réalistes) et le recul de l’âge d’ouverture des droits exercent leurs effets sans que d’autres mesures viennent les contrecarrer.

1. Cas d’un employé rémunéré à hauteur de 50 % de la valeur du plafond de la sécurité sociale, soit mensuellement 6005 F (916 € fictifs) en 1992, 1341 € en 2007, 1516 € en 2012 et 1585 € en 2015.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

MÉTHODOLOGIE

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

L'ÉVOLUTION TRÈS INÉGALE DES TAUX DE REMPLACEMENT

CONCLUSION

ANNEXES

INTRODUCTION

Vingt-deux ans après l’amorce de la réforme des retraites (loi « Balladur » du 22 juillet 1993), cette étude vise à comparer le montant des pensions de retraite perçues à taux plein par les salariés qui, après une carrière complète, ont fait liquider leur retraite le 1^{er} janvier de 1993, 2008, 2013 et le 1^{er} août 2015.

Cette étude se fonde sur la comparaison des taux de remplacement² dont a bénéficié chacune de ces générations. Le rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire constitue en effet le meilleur indicateur de l’évolution de la couverture apportée par les régimes (il ne s’agit pas de niveau de vie).

S’agissant des régimes de la fonction publique – fonctionnaires d’Etat ou fonctionnaires territoriaux –, l’évolution du montant des pensions et des taux de remplacement ne fait pas grand mystère. Non seulement, pour eux, la « réforme » n’a débuté que dix années plus tard, dans le cadre de la loi Fillon du 21 août 2003, mais, surtout, ces régimes sont des régimes à prestations définies. Autrement dit, quels que soient la conjoncture et l’état des comptes, la valeur (sans tenir compte du nouveau régime additionnel) du taux de remplacement, à carrière complète, du dernier traitement indiciaire des affiliés est garantie et connue à l’avance³. Selon les articles L 13 et L 15 du code des pensions civiles et militaires, pour une carrière complète, le montant de la pension atteint, au minimum, 75 %⁴ du traitement indiciaire de fin de carrière⁵. Ceci explique le niveau du taux de cotisation que doit supporter l’Etat-employeur (actuellement plus de 70 % sur les traitements hors primes contre moins de 16 % dans le privé).

Concernant les régimes de droit commun : CNAV, AGIRC-ARRCO, auxquels sont affiliés les salariés du privé, les évolutions à la baisse sont, en revanche, réelles mais les « réformes » ne sont pas seules en cause...

Dans le régime de base (CNAV), le montant des pensions est calculé, depuis l’entrée en vigueur de la loi « Balladur », non plus à partir des dix meilleurs salaires annuels plafonnés de la carrière mais à partir des vingt-cinq meilleurs. Ce qui est bien moins avantageux du fait de la modicité des coefficients de revalorisation de la CNAV.

Quant aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, leurs prestations ne sont pas définies, elles dépendent des cotisations et du prix d’achat des points : les conséquences sont donc bien plus sensibles que dans le régime général (CNAV). Plusieurs accords⁶ ou de simples délibérations sont intervenus, prévoyant, chaque fois, pour équilibrer les régimes, une augmentation importante des salaires de référence (prix d’achat du point) et des taux de cotisation minima. Les

2. Montant de la pension de retraite par rapport au dernier salaire.

3. Indépendamment du nouveau régime additionnel de la fonction publique (RAFP) entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005, qui apporte des prestations supplémentaires aux fonctionnaires.

4. Jusqu’à 80 % avec les différentes bonifications.

5. Le montant de la pension est toujours calculé à partir du dernier traitement indiciaire perçu pendant au moins six mois.

6. Notamment les accords AGIRC-ARRCO du 25 avril 1996 et du 10 février 2003.

Dans les régimes de la fonction publique, la valeur du taux de remplacement, à carrière complète, est garantie et connue à l’avance.

rendements de l'AGIRC et de l'ARRCO ont ainsi fortement chuté, passant de 10,21 % en 1993 à 6,78 % en 2008 pour l'AGIRC et à 6,67 % pour l'ARRCO. Ils étaient tous deux de 6,597 % en 2012 et de 6,56 % en 2015.

Cependant, si les rendements des régimes des salariés du privé ont chuté au cours des dernières années, le niveau relatif des pensions – et donc les taux de remplacement – ont connu, dans la plupart des cas, une baisse moins importante que celle qu'on aurait pu prévoir, et ce, du fait de l'augmentation très forte des taux de cotisation minima.

En effet, pendant de nombreuses années (avant 1999), les taux de cotisation aux régimes complémentaires ont différencié fortement d'une entreprise à l'autre. Les entreprises pouvaient choisir de cotiser à un taux minimum réglementaire ou à des taux optionnels plus élevés, sachant que les droits acquis étaient fonction du niveau des cotisations. Or, pour abonder les ressources des caisses en proie aux prémices du choc démographique, la politique de ces régimes a pour une part été, au cours de ces dernières années, d'élever les taux de cotisation minima, ce qui a bien eu pour effet de contribuer à rééquilibrer provisoirement les régimes, mais aussi celui d'accroître les charges futures...

Ainsi, à l'ARRCO, le taux de cotisation contractuel minimal sur la tranche 1 a augmenté de 50 % entre 1995 et 1999 et il a quadruplé sur la tranche 2 entre 1995 et 2005 !

A l'AGIRC, le taux de cotisation minimal sur la tranche B a doublé entre 1993 et 1999, et le taux minimal sur la tranche C a augmenté de 62 %.

C'est donc à la lumière de cette hausse très importante des taux de cotisation effectifs – résultant mécaniquement de celle des taux minima – que cette étude propose d'apporter un éclairage sur la dégradation des taux de remplacement engendrés par les régimes des salariés du privé.

Les personnes qui, en termes de baisse des taux de remplacement, apparaissent le plus touchées dans la comparaison intergénérationnelle, sont celles qui ont cotisé aux taux maxima. Ce qui s'explique par le fait que, les taux de cotisation maxima n'ayant pratiquement pas changé entre les générations, rien ne vient contrebalancer, pour ces personnes, la forte augmentation du prix d'achat des points, contrairement à ce qui se produit pour les assurés qui cotisent aux taux minima.

En outre, ce sont les cadres cotisant aux taux maxima qui subissent la plus forte érosion de leur pension de retraite, leur taux de remplacement ayant chuté, entre les liquidations de 1993 et celles de 2008, de 13 % à 18 %, selon les profils et, entre les liquidations de 1993 et de 2015, de 16,5 % à 23,47 %. Cela en raison de la part plus importante des pensions complémentaires dans le total de leurs pensions.

Ce sont les cadres cotisant aux taux maxima qui subissent la plus forte érosion de leur pension.

Seuls les cadres qui percevaient de très hauts salaires en fin de carrière et cotisaient sur la tranche C de l'AGIRC tirent apparemment leur épingle du jeu, leur taux de remplacement entre les liquidations de 1993 et celles de 2008 ayant même sensiblement progressé (+ 15 % à + 45 %⁷), moyennant, cependant, l'explosion du montant de leurs cotisations (la cotisation sur la tranche C AGIRC étant devenue obligatoire à partir de 1991...). On remarque toutefois que, dans cette catégorie, les taux de remplacement sont restés stables ou n'ont que légèrement régressé entre les liquidations de 2008 et 2013.

7. Selon les taux de cotisation sur la tranche 1 ARRCO et la tranche B AGIRC.

MÉTHODOLOGIE

Pour comparer les taux de remplacement des générations de salariés qui ont pris leur retraite en 1993, 2008, 2013 ou 2015, huit profils types ont été retenus : deux profils « employés » et six profils « cadres », leur rémunération étant présentée en référence au plafond de la sécurité sociale : 1 831 euros fictifs par mois en 1993, 2 682 euros par mois en 2007, 3 031 euros par mois en 2012 et 3 170 € en 2015.

Le premier profil s'apparente à celui d'un employé qui a effectué toute sa carrière avec un salaire légèrement supérieur au SMIC. A l'inverse, le huitième profil, moins courant, est celui d'un cadre qui a particulièrement réussi sa carrière : rémunéré au niveau du plafond de la sécurité sociale au début de son activité, il est parti à la retraite alors que son salaire atteignait huit fois le plafond.

Enfin, parmi les profils intermédiaires, le cinquième profil est celui d'un assuré qui a commencé sa carrière en étant rémunéré au niveau du plafond de la sécurité sociale et qui l'a achevée en étant rémunéré approximativement à hauteur du traitement indiciaire maximum d'un haut fonctionnaire.

Profils de carrière type retenus dans le cadre de l'étude

	Profils	Salaire de début de carrière, (plafond de la sécurité sociale)	Salaire de fin de carrière, (plafond de la sécurité sociale)
Employés	1	0,5 plafond	0,5 plafond
	2	0,5 plafond	1 plafond
Cadres	3	1 plafond	1,5 plafond
	4	1 plafond	2 plafonds
	5	1 plafond	2,63 plafonds et 2,5 en 2015
	6	1 plafond	3 plafonds
	7	1 plafond	4 plafonds
	8	1 plafond	8 plafonds

Dans tout exercice de comparaison à travers le temps, le risque de l'anachronisme constitue le piège le plus important. Il faut donc l'éviter ou le réduire à son minimum. Pour ce faire, dans la définition des cas-types retenus, les caractéristiques suivantes ont été adoptées :

- des carrières complètes et de durée égale à 40, 41 ou 41,5 ans avec un âge de liquidation de 61 ans, sauf 61 ans et 7 mois pour la génération de 1954 ;
- les salaires de début et de fin de carrière sont exprimés en fonction de la valeur du plafond de la sécurité sociale aux dates de début de carrière (1953 pour la génération prenant sa retraite en 1993, 1968 pour celle partant en 2008, 1972 pour celle partant en 2013, 1974 pour celle partant en 2015) et de fin de carrière (1992 pour la génération partant en 1993, 2007 pour la génération

Pour comparer l'évolution du niveau relatif des retraites, huit profils de carrières types ont été retenus.

partant en 2008, 2012 pour celle partant en 2013, 2015 pour celle partant en 2015). Les durées d'assurance sont celles requises pour bénéficier du taux plein compte tenu des dates de naissance ;

- les profils sont établis en interpolation convexe entre salaire de début et salaire de fin en francs constants, avec conversion ultérieure en francs courants. La convexité introduite vise à respecter la forme la plus répandue des profils de carrière : une augmentation des rémunérations plus rapide en début de carrière qu'à la fin ;
- les régimes retenus sont uniquement les régimes légalement obligatoires : CNAV, ARRCO et AGIRC. En ce qui concerne l'ARRCO⁸, du fait de la reconstitution des services passés, il a été considéré que tout se passait comme si ce régime avait été obligatoire dès 1953 ;
- il est important de procéder à la comparaison intergénérationnelle en prenant en compte le fait que les taux de cotisation aux régimes complémentaires ont longtemps été choisis par les entreprises ou définis dans les conventions collectives sous la seule contrainte de respecter un minimum réglementaire qui a progressivement crû jusqu'à se confondre avec le maximum (en 1999 puis en 2006) applicable aux entreprises nouvelles. Les résultats présentés ont donc été calculés selon deux variantes : la 1^{ère} en appliquant les taux réglementaires minima de chaque époque et la 2^e à partir des taux maxima à l'AGIRC et des taux moyens constatés à l'ARRCO à chaque époque ;
- les salaires de référence (prix d'achat des points ARRCO et AGIRC) ont la valeur annuelle historique exacte pratiquée par les régimes ;
- tous les calculs et les résultats sont présentés, selon les périodes concernées, en euros réels ou fictifs ;
- les taux de remplacement bruts et nets sont indiqués car ils sont tous les deux souvent évoqués, mais, si flatteurs que puissent être les taux nets, ce sont les TR bruts qui ont exclusivement ici un sens dans l'évaluation des performances des régimes.

Les régimes retenus sont uniquement les régimes légalement obligatoires : CNAV, ARRCO et AGIRC.

8. Régime rendu obligatoire par la loi n° 72-1223 du 29 décembre 1972.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Pour chaque profil, les tableaux présentés en annexe II (pages IX à XII) donnent les résultats sur deux lignes. Sur la première, l'affilié a cotisé aux taux maxima ou moyens alors que sur la seconde, il a cotisé aux taux minima.

Chaque tableau présente, également, la valeur des arrérages⁹ annuels initiaux de chacune des pensions concernées : régime de la Sécurité sociale (CNAV), ARRCO et AGIRC. Ces arrérages sont exprimés en euros 2008, 2012 ou 2015, ainsi que, pour la génération liquidant en 1993, en euros fictifs 1992.

Les tableaux rappellent aussi le montant du dernier salaire d'activité et présentent le total des arrérages des diverses pensions ainsi que la valeur des taux de remplacement (TR) bruts.

Une synthèse de ces tableaux est présentée ci-après et permet de mettre en exergue, pour chaque profil, l'évolution des taux de remplacement entre les générations ayant respectivement pris leur retraite en 1993, en 2008, en 2013, et celle qui l'a prise en 2015.

*En 22 ans,
les taux de
remplacement
des salariés
du privé ont
chuté, pour
certains profils,
de plus de 20 %.*

Evolution des taux de remplacement entre générations (1932, 1947, 1952, 1954)

Profils	Taux de cotisation (maxi ou mini)	TR brut génér. 1932	TR brut génér. 1947	TR brut génér. 1952	TR brut génér. 1954	Evolution des TR bruts en %			
		LIQ : 01.01.1993	LIQ : 01.01.2008	LIQ : 01.01.2013	LIQ : 01.08.2015	Entre génér. 1932 et 1947	Entre génér. 1947 et 1952	Entre génér. 1952 et 1954	Entre génér. 1932 et 1954
0,5 P à 0,5 P Non cadre	Maxi	74,81 %	71,22 %	70,5 %	70,51 %	- 4,80 %	- 1,01 %	- 5,76 %	-5,75 %
	Mini	66,28 %	64,56 %	64,7 %	64,02 %	- 2,60 %	+ 0,22 %	- 2,38 %	-3,41 %
0,5 P à P Non cadre	Maxi	68,84 %	62,69 %	61,5 %	61,03 %	- 8,93 %	- 1,90 %	- 10,66 %	-11,35 %
	Mini	61,49 %	57,45 %	57,1 %	56,24 %	- 6,57 %	- 0,61 %	- 7,14 %	-8,54 %
P à 1,5 P Cadre	Maxi	69,47 %	60,26 %	57,9 %	57,36 %	- 13,26 %	- 3,92 %	- 16,65 %	-17,43 %
	Mini	53,13 %	51,32 %	51,3 %	51,03 %	- 3,41 %	- 0,04 %	- 3,44 %	-3,95 %
P à 2 P Cadre	Maxi	64,37 %	54,67 %	52,1 %	51,45 %	- 15,07 %	- 4,70 %	- 19,06 %	-20,07 %
	Mini	45,98 %	45,27 %	45,4 %	45,29 %	- 1,54 %	+ 0,29 %	- 1,26 %	-1,50 %
P à 2,63 P (à 2,5 P gén/54) Cadre	Maxi	60,71 %	50,65 %	48,03 %	47,92 %	- 16,57 %	- 5,17 %	- 20,89 %	-21,07 %
	Mini	40,85 %	40,92 %	41,21 %	41,85 %	+ 0,17 %	+ 0,71 %	+ 0,88 %	2,45 %
P à 3 P Cadre	Maxi	59,28 %	49,07 %	46,4 %	45,56 %	- 17,22 %	- 5,44 %	- 21,73 %	-23,14 %
	Mini	38,84 %	39,22 %	39,6 %	39,56 %	+ 0,98 %	+ 0,97 %	+ 1,96 %	1,85 %
P à 4 P Cadre	Maxi	56,43 %	46,27 %	43,5 %	42,62 %	- 18,00 %	- 5,99 %	- 22,91 %	-24,47 %
	Mini	35,12 %	36,19 %	36,6 %	36,69 %	+ 3,05 %	+ 1,13 %	+ 4,21 %	4,47 %
P à 8 P Cadre	Maxi	31,64 %	36,39 %	36 %	35,93 %	+ 15,01 %	- 1,07 %	+ 13,78 %	13,56 %
	Mini	19,47 %	28,24 %	29,8 %	30,5 %	+ 45,04 %	+ 5,52 %	+ 53,06 %	56,65 %

9. Les arrérages sont les sommes versées périodiquement aux personnes bénéficiaires d'une rente.

L'ÉVOLUTION TRÈS INÉGALE DES TAUX DE REMPLACEMENT

Les résultats présentés confirment de forts écarts, à carrière complète, entre les taux de remplacement, en fonction des niveaux de rémunération et des profils de carrière. Mais **ils révèlent, également, que ces taux de remplacement ont évolué très différemment entre 1993, 2008, 2012 et 2015, selon les profils considérés.**

En règle générale, les taux de remplacement ont baissé, et ce, d'autant plus que les profils sont plus pentus, c'est-à-dire que la rémunération des intéressés a crû davantage au cours de leur carrière.

Une exception, toutefois : les taux de remplacement ont nettement crû, entre la génération liquidant en 1993 et celle liquidant en 2008, dans le cas du dernier profil (rémunération de fin de carrière égale à huit fois le plafond de la sécurité sociale). Cela tient au fait que la cotisation sur la tranche C AGIRC est devenue obligatoire au 1^{er} janvier 1991. Ainsi, la première génération liquidant sa retraite en 1993 n'a cotisé obligatoirement que pendant deux années sur la tranche C, alors que les générations suivantes, celles liquidant en 2008, en 2013 et en 2015, l'ont fait pendant 17 ans, 22 ans et 25 ans, à un taux qui n'a cessé d'augmenter (+ 62,4 % pour le taux minimum).

Il en irait autrement s'il avait été tenu compte des régimes des cadres supérieurs Iricase et Ircasup qui ont précédé le régime des cadres supérieurs à l'AGIRC, mais ces régimes n'étaient pas légalement obligatoires et c'est pour cette raison qu'ils n'ont pas été inclus dans la comparaison intergénérationnelle. Si cela avait été le cas, les taux de remplacement engendrés dans le dernier profil seraient plus faibles dans la génération liquidant en 2008 que dans celle liquidant en 1993.

Pour les employés, entre les générations 1932 et 1947, les taux de remplacement ont baissé de 2,6 % à 8,9 %, selon que l'affilié a cotisé aux taux minima ou aux taux maxima/moyens. Entre les générations 1947 et 1952, la baisse se situe entre 0 % et 1,9 % ; elle est plus faible car cinq années seulement séparent ces deux générations au lieu des 15 années qui séparent les générations 1932 et 1947.

Pour les cadres, les écarts sont plus importants. L'évolution des taux de remplacement entre les générations 1932 et 1947 varie fortement : hausse de + 45 % pour le dernier profil (cas exceptionnel du fait de la tranche C) qui a cotisé au minimum, et chute de -18 % pour le septième profil (rémunération de fin de carrière égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) qui a cotisé au maximum. Entre les deux dernières générations 1947 et 1952, l'ampleur est plus faible : croissance exceptionnelle de 5,5 % pour le dernier profil et baisse allant de - 0,29 % à - 6 % pour les autres.

Les cadres qui ont cotisé au maximum – sauf dans le dernier profil – sont les plus touchés par la baisse des taux de remplacement. Entre les générations de 1932 et 1954, la chute a été de 17,4 % pour un cadre cotisant aux taux maxima qui a fini sa carrière avec une rémunération égale à une fois et demie le plafond de la sécurité

Les taux de remplacement ont évolué très différemment entre 1993, 2008, 2012 et 2015, selon les profils considérés.

sociale, et de 24,4 % pour celui qui a achevé la sienne avec une rémunération égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Après un tel constat, une question se pose : pourquoi y a-t-il un tel écart, selon les profils, entre l'évolution des taux de remplacement dans le cas des quatre générations considérées ?

S'agissant des différences, au sein d'un même profil, entre les affiliés qui ont cotisé au minimum et ceux qui ont cotisé au maximum, la réponse tient au fait que deux mécanismes antagonistes sont à l'œuvre dans l'évolution de ces taux de remplacement. Dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, la forte augmentation du prix d'achat des points qui, *in fine*, doit générer une baisse des pensions a été contrebalancée plus ou moins fortement par l'augmentation des taux de cotisation.

Ainsi, dans les cas où les affiliés cotisaient au taux minimum, l'augmentation des cotisations a été, dans le temps, beaucoup plus forte que pour ceux qui cotisaient au taux maximum. De ce fait, les taux de remplacement – qui étaient logiquement plus bas que pour ceux qui cotisaient au maximum – ont faiblement baissé, se sont maintenus ou ont même augmenté.

Pour ceux qui cotisaient au maximum, les cotisations ont également augmenté, mais dans une très faible mesure. L'augmentation des cotisations n'a donc pas totalement contrebalancé – loin s'en faut – la hausse du prix d'achat du point. D'où des baisses inéluctables des taux de remplacement.

Ensuite, s'agissant des écarts dans l'évolution des taux de remplacement qui existent entre les différents profils – non-cadres, cadres et cadres supérieurs –, le phénomène s'explique simplement par le fait que, dans un profil de carrière donné, plus la rémunération est élevée, plus la part des retraites complémentaires est importante dans la couverture vieillesse. Or, alors que les prestations servies par le régime de base (CNAV) sont restées relativement stables, l'érosion du niveau des retraites est sensible dans les régimes complémentaires.

Par exemple, pour un employé qui a fait liquider sa retraite en 2015, la pension CNAV représente entre 66 % et 75 % du montant de sa retraite globale, alors que pour un cadre supérieur, la pension CNAV peut représenter moins de 20 % de la retraite globale.

Alors que les prestations servies par le régime de base (CNAV) sont restées relativement stables, l'érosion du niveau des retraites est sensible dans les régimes complémentaires.

**Part de la retraite de base (CNAV) dans la retraite globale,
pour les pensions liquidées le 01-08-2015**

Profils	Taux de cotisation	Retraite CNAV	Retraite AGIRC-ARRCO	Retraite globale	Part de la retraite CNAV
Non cadre 0,5 P à 0,5 P	<i>maxi</i>	8 910 €	4 501 €	13 411 €	66,44 %
	<i>mini</i>	8 910 €	3 267 €	12 177 €	73,17 %
Non cadre 0,5 P à P	<i>maxi</i>	16 012 €	7 202 €	23 214 €	68,98 %
	<i>mini</i>	16 012 €	5 381 €	21 393 €	74,85 %
Cadre P à 1,5 P	<i>maxi</i>	16 880 €	15 847 €	32 728 €	51,58 %
	<i>mini</i>	16 880 €	12 236 €	29 116 €	57,97 %
Cadre P à 2 P	<i>maxi</i>	16 880 €	22 263 €	39 144 €	43,12 %
	<i>mini</i>	16 880 €	17 575 €	34 455 €	48,99 %
Cadre P à 2,63 P	<i>maxi</i>	16 880 €	29 090 €	45 570 €	37,04 %
	<i>mini</i>	16 880 €	22 917 €	39 797 €	42,42 %
Cadre P à 3 P	<i>maxi</i>	16 880 €	35 118 €	51 998 €	32,46 %
	<i>mini</i>	16 880 €	28 260 €	45 140 €	37,39 %
Cadre P à 4 P	<i>maxi</i>	16 880 €	47 972 €	64 852 €	26,03 %
	<i>mini</i>	16 880 €	38 946 €	55 826 €	30,24 %
Cadre P à 8 P	<i>maxi</i>	16 880 €	92 468 €	109 347 €	15,44 %
	<i>mini</i>	16 880 €	75 950 €	92 830 €	18,18 %

CONCLUSION

Très souvent, lorsqu'on compare les régimes de retraite des secteurs privé et public, on a tendance à ne prendre en compte que le régime général (la CNAV). On évoque ainsi le décompte par annuités, le calcul de la pension sur les vingt-cinq meilleures années, etc..

Cela induit en erreur. La part des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO est bien trop importante – elle est même souvent prépondérante – pour être occultée. Au surplus, ce sont ces régimes, comme l'illustrent les résultats présentés, qui subissent le plus les effets du choc démographique¹⁰, car les régimes par répartition y sont par construction spécifiquement exposés et les régimes de droit privé ne peuvent prospérer que sur les cotisations perçues. Rapportées au dernier salaire, les prestations que les régimes complémentaires servent subissent une réelle érosion.

Jusqu'à présent, cependant, la chute du niveau relatif des pensions – et donc des taux de remplacement – a été relativement contenue dans ces régimes complémentaires ; elle aurait été bien plus sévère si les taux de cotisation n'avaient pas augmenté fortement.

Le procédé a donc été simple : compenser l'augmentation régulière ou brutale (comme entre 1995 et 2000) du prix d'achat du point par des taux de cotisation toujours plus élevés. Mais les gestionnaires du régime ne pourront pas éternellement jouer sur cette variable, d'autant plus que, ce faisant, on alourdit les charges futures du régime. L'augmentation du prix d'achat des points fera alors sentir ses effets sans frein...

Après l'ère des hausses de cotisations, devrait alors s'ouvrir celle d'une probable continuité du déclin des pensions servies par les régimes complémentaires par répartition (2008-2050), sauf peut-être si le recul de l'âge d'ouverture des droits la révision des coefficients d'abattement et l'augmentation des durées de cotisation nécessaires pour l'obtention du taux plein peuvent exercer leurs effets sans être trop affectés par des mesures contraires... Tel est le prix à payer d'un choc démographique qui n'a pas été anticipé et reste, souvent, médiatiquement très sous-estimé¹¹.

10. En toute logique puisque les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO sont des régimes à cotisations définies et non pas à prestations définies et parce qu'il s'agit de régimes contributifs, c'est-à-dire avec un lien réel entre le montant des cotisations prélevées sur les actifs et celui des prestations servies aux pensionnés en nombre toujours croissant...

11. La dégradation des prestations de retraite procède essentiellement du choc démographique, prévu depuis 60 ans mais non géré, engendré par le papy-boom et non de l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans. Cette dernière a, en effet, des effets progressifs dix fois moins puissants que ceux engendrés par le choc démographique.

L'augmentation de l'espérance de vie est un phénomène progressif qui peut se satisfaire de remèdes eux-mêmes progressifs. Ce à quoi pourvoit l'allongement des durées de cotisation programmé dans la loi de 2003 et les suivantes et ce à quoi pourvoierait également le barème des décotes (s'il était établi de façon que ces décotes assurent effectivement la neutralité actuarielle du choix des âges de départ... ce qui n'est pas le cas du barème en vigueur !)

En revanche, la brutalité du choc démographique appelle des solutions financières fortes et urgentes qui, s'agissant des régimes complémentaires, sont moins médiatisées, sans doute parce que le sujet apparaît moins politique.

*Après l'ère
des hausses
de cotisations,
devrait s'ouvrir
celle d'une
probable
continuité
du déclin des
pensions servies
par les régimes
complémentaires
par répartition
(2008-2050) ...*

ANNEXES

ANNEXE I

L'évolution des taux de cotisation retraite

Dans le régime de base des salariés du privé (CNAV), l'augmentation des cotisations retraite est relativement récente, alors que dans les régimes complémentaires (AGIRC-ARRCO), elle a été beaucoup plus importante et, surtout, constante.

A – L'augmentation récente des taux de cotisation CNAV

Entre 1993 et 2003, les taux de cotisation retraite des salariés du privé pour le régime de base (CNAV) sont restés stables.

Le taux « salarié » était de 6,55 % sur la tranche A, c'est-à-dire la part du salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (2 432 € en 2003). Le taux « employeur », quant à lui, était de 8,2 % sur la tranche A et de 1,6 % sur l'ensemble du salaire.

À partir de 2004 cependant, les cotisations ont augmenté : une nouvelle cotisation « salarié de 0,1 %, a été instituée sur l'ensemble du salaire. Puis, en 2006, les taux plafonnés « salarié » et « employeur » sur la tranche A ont augmenté de 0,1 point.

À partir du 1^{er} novembre 2012, les taux sur le salaire plafonné (TA) ont, en effet, à nouveau crû, de 0,1 point le 1^{er} novembre 2012, puis de 0,05 point chaque 1^{er} janvier de 2014, 2015 et 2016 (décret du 2 juillet 2012) pour financer l'assouplissement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé (carrières longues).

Evolution des taux de cotisation CNAV (1993-2015)

Années	Taux employé tranche A	Taux employé sur salaire total	Taux employeur tranche A	Taux employeur salaire total
1993 à 2003	6,55 %	-	8,2 %	1,6 %
2004 et 2005	6,55 %	0,1 %	8,2 %	1,6 %
2006 à 2012	6,65 %	0,1 %	8,3 %	1,6 %
2013	6,80 %	0,25 %	8,45 %	1,75 %
2014	6,80 %	0,25 %	8,45 %	1,75 %
2015	6,85 %	0,3 %	8,50 %	1,80 %

B – L'augmentation des taux de cotisation AGIRC et ARRCO

Les taux et l'assiette de cotisation des salariés du privé pour les régimes de retraite complémentaires sont variables suivant le statut de l'affilié et son niveau de rémunération.

Néanmoins, quelle que soit l'assiette de cotisation, il a été institué, aussi bien à l'AGIRC qu'à l'ARRCO, un taux « contractuel » de cotisation et un taux « appelé ».

Le taux « appelé » est le taux auquel les cotisations sont effectivement prélevées alors que le taux « contractuel » est le taux qui sert à calculer le montant des cotisations qui seront transformées en points de retraite.

Actuellement, le taux « appelé » est égal à 125 % du taux « contractuel », cette majoration ayant pour but de maintenir à l'équilibre les régimes de retraite complémentaire, mis à mal du fait de la distribution de points gratuits avant 1965.

Les taux de cotisation ARRCO

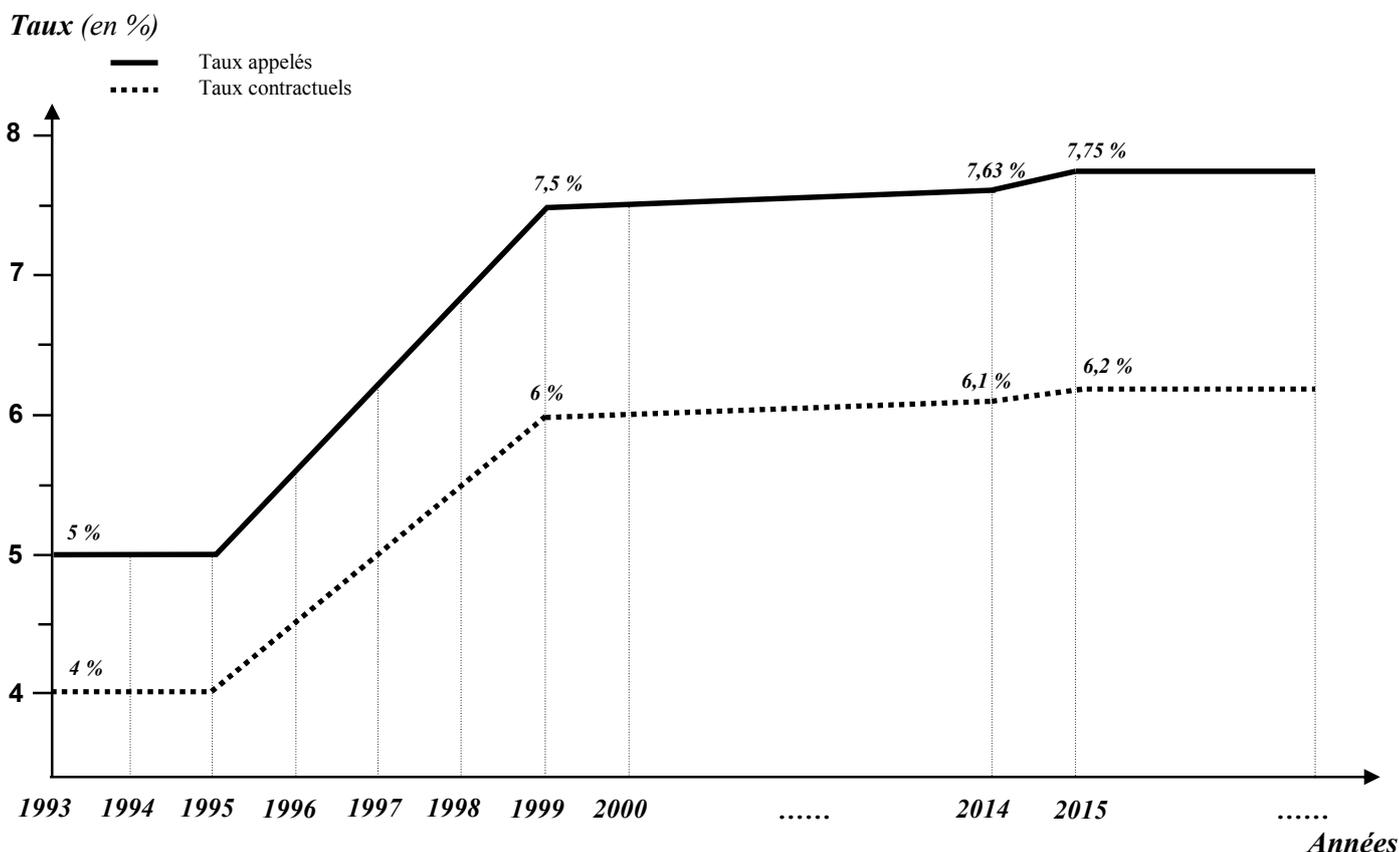
Tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres, cotisent à l'ARRCO sur la tranche 1 de leur salaire, c'est-à-dire sur la part du salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (2 885 € mensuels en 2010)¹². Et seuls les salariés non cadres qui ont un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale cotisent sur la tranche 2 ARRCO, c'est-à-dire la part du salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond de la sécurité sociale (entre 3 170 € et 9 510 € mensuels en 2015).

Les taux maximum ARRCO ont longtemps été négociés par les conventions collectives. Quant aux taux minimum obligatoires, ils ont augmenté, en dix-sept ans, de 50 % sur la tranche A et ils ont quadruplé sur la tranche B.

- *Sur la tranche 1 ARRCO*

Sur la tranche 1, les taux « contractuels » (taux « salarié » et taux « employeur » confondus) étaient de 4 % en 1993, ils atteignaient 6 % en 2010, puis 6,2 % en 2015. Les taux « appelés », eux, sont passés de 5 % en 1993 à 7,5 % en 2010 et 7,75 % en 2015.

Evolution du taux de cotisation minimum ARRCO sur tranche 1 (1993-2015)



12. Arrêté du 18 novembre 2009.

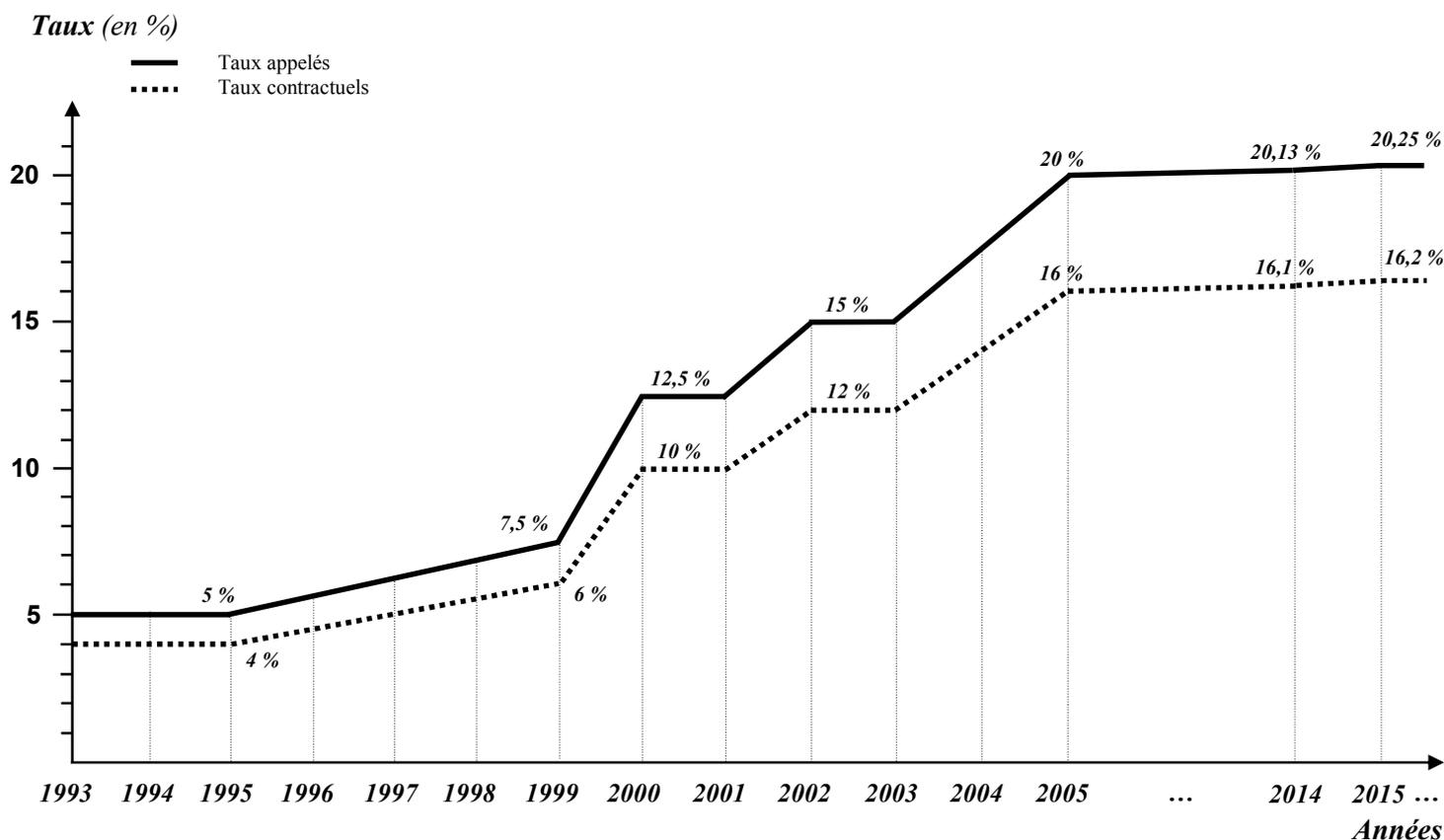
- *Sur la tranche 2 ARRCO*

Sur la tranche 2 de l'ARRCO, les taux « contractuels » étaient de 4 % en 1993 et ils atteignaient 16 % en 2010, puis 16,20 en 2015. Parallèlement, les taux « appelés » sont passés de 5 % à 20,25 % en 2015.

Néanmoins, cette évolution n'intéresse que les salariés des entreprises qui ont été créées avant le 1^{er} janvier 1997. Pour celles qui ont été créées postérieurement, le taux « contractuel » était déjà, en 1997, de 14 % et le taux « appelé » de 17,5 %, contre, respectivement, 5 % et 6,25 % dans les autres entreprises.

Evolution du taux de cotisation minimum ARRCO sur tranche 2

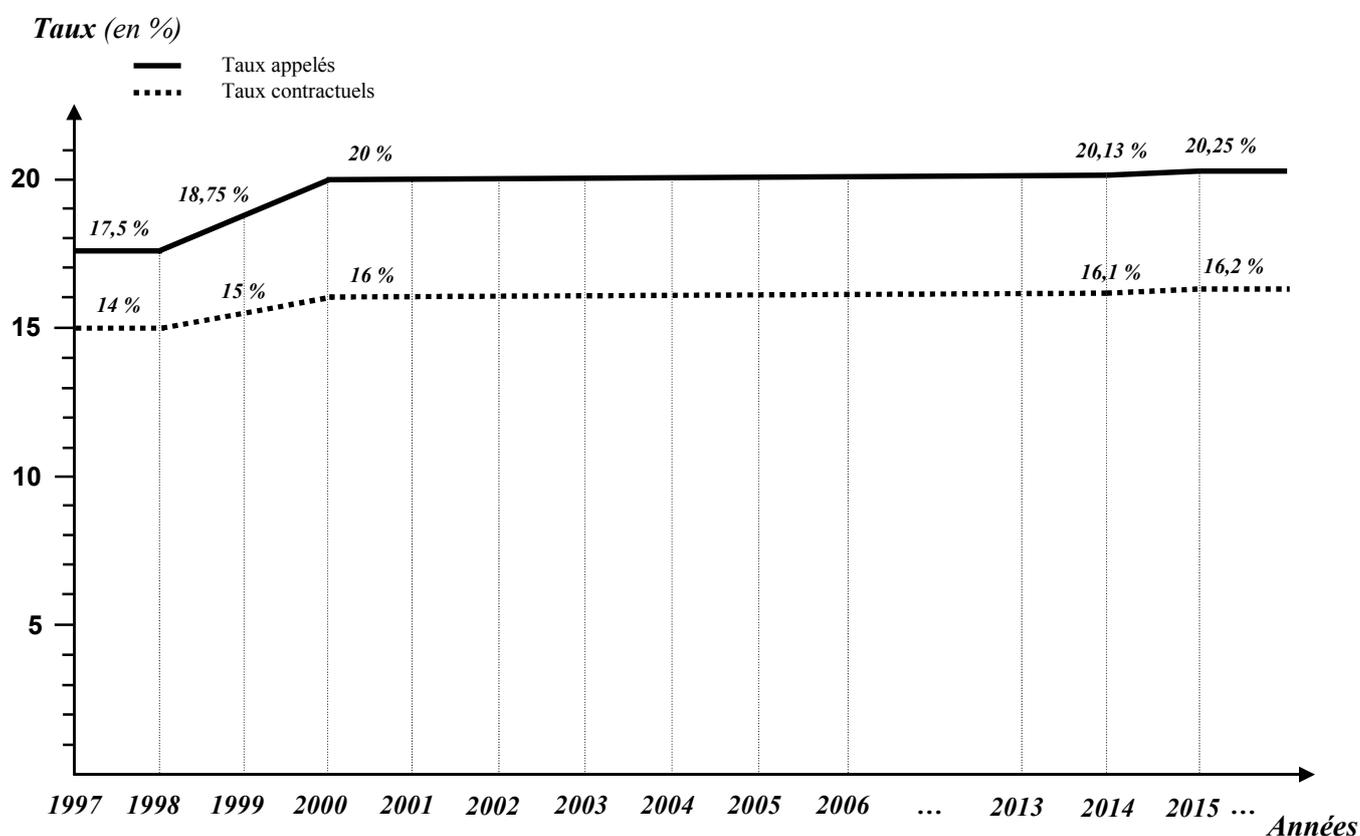
ENTREPRISES CRÉÉES AVANT LE 1^{ER} JANVIER 1997
(1993-2015)



Evolution du taux de cotisation minimum ARCCO sur tranche 2

ENTREPRISES CRÉÉES APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 1997

(1993-2015)



Les taux de cotisation AGIRC

Seuls les cadres cotisent à l'AGIRC. Tous cotisent sur la tranche B, part comprise entre une fois et quatre fois le plafond de la sécurité sociale (entre 3 170 € et 12 680 € / mois en 2015) et seuls ceux qui ont des salaires mensuels supérieurs à quatre fois le plafond (12 680 €) cotisent sur la tranche C, c'est-à-dire sur la part du salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale (entre 12 680 € et 25 360 € / mois en 2015).

Les taux maximum AGIRC ont varié sur la tranche B : le taux contractuel est passé de 16% en 1993 à 16,24 % en 2006 et à 16,44 % en 2015, et dans le même temps, le taux appelé est passé de 18,72 % à 20,55 %.

Sur la tranche C, les cotisations sont devenues obligatoires à partir de 1991. Les entreprises avaient le choix de cotiser au taux contractuel de 12, 14, 16 ou 16,44 % ou à un taux égal à celui qui avait été déterminé pour la tranche B.

S'agissant des taux minimum de cotisation, l'évolution a évidemment été beaucoup plus forte. Sur la tranche B, les taux ont doublé entre 1993 et 2010 et, sur la tranche C, ils ont augmenté de 62,4 %.

- *Sur la tranche B Agirc*

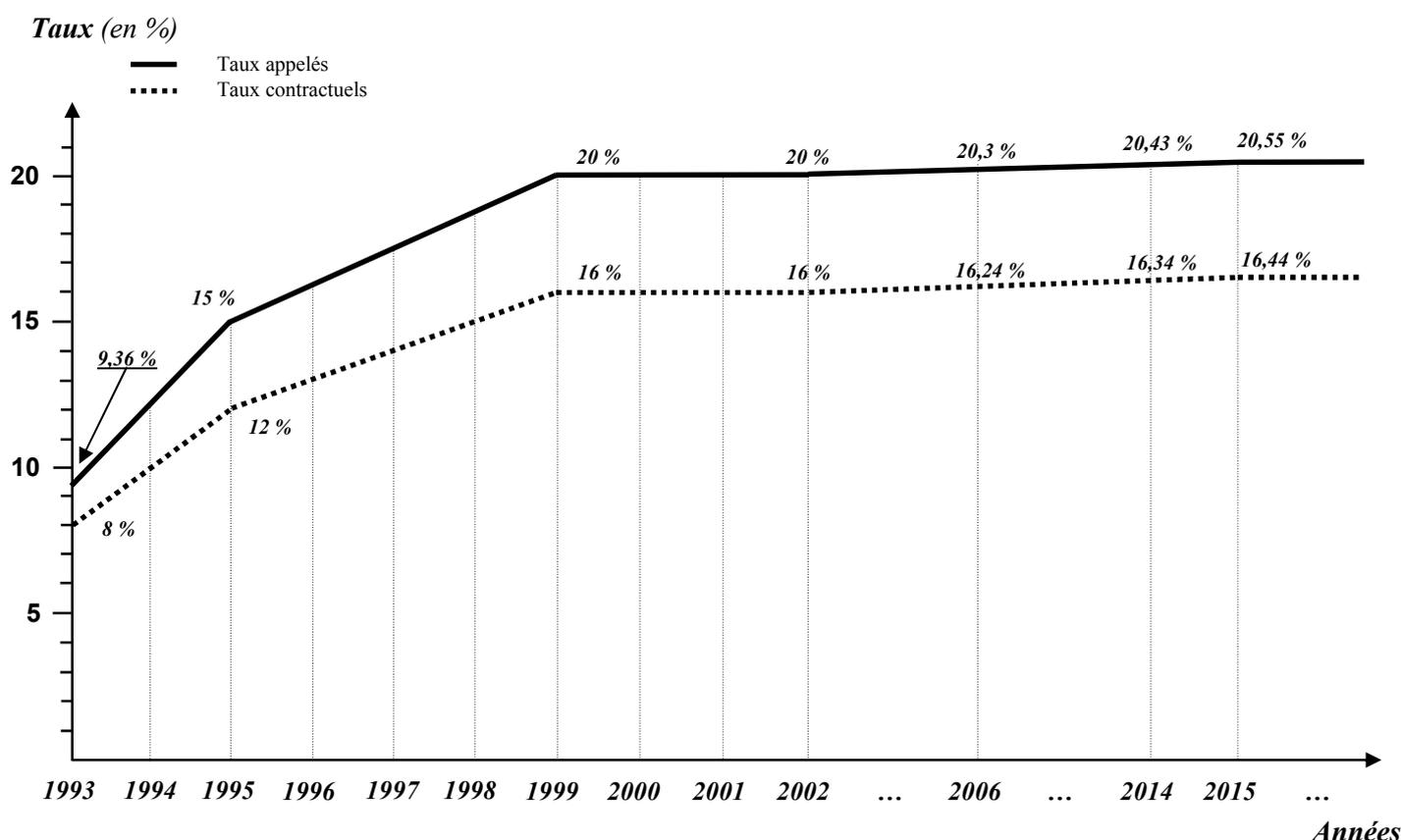
Sur la tranche B de l'Agirc, les taux « contractuels » étaient de 8 % en 1993 et ils ont atteint 16,24 % en 2008, puis 16,44 % en 2015. Parallèlement, les taux « appelés » sont passés de 9,36 % en 1993 à 20,3 % en 2010 et 20,55 % en 2015.

Pour les entreprises créées après le 1er janvier 1981 et dont les taux de cotisations étaient plus élevés, l'évolution est un peu différente. Le taux « contractuel » minimal est passé de 12 % en 1993 à 16,24 % en 2006, puis à 16,44 % en 2015. Et le taux appelé, sur la même période, est passé de 14,04 % à 20,55 %.

Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche B

ENTREPRISES CRÉÉES AVANT LE 1^{ER} JANVIER 1981

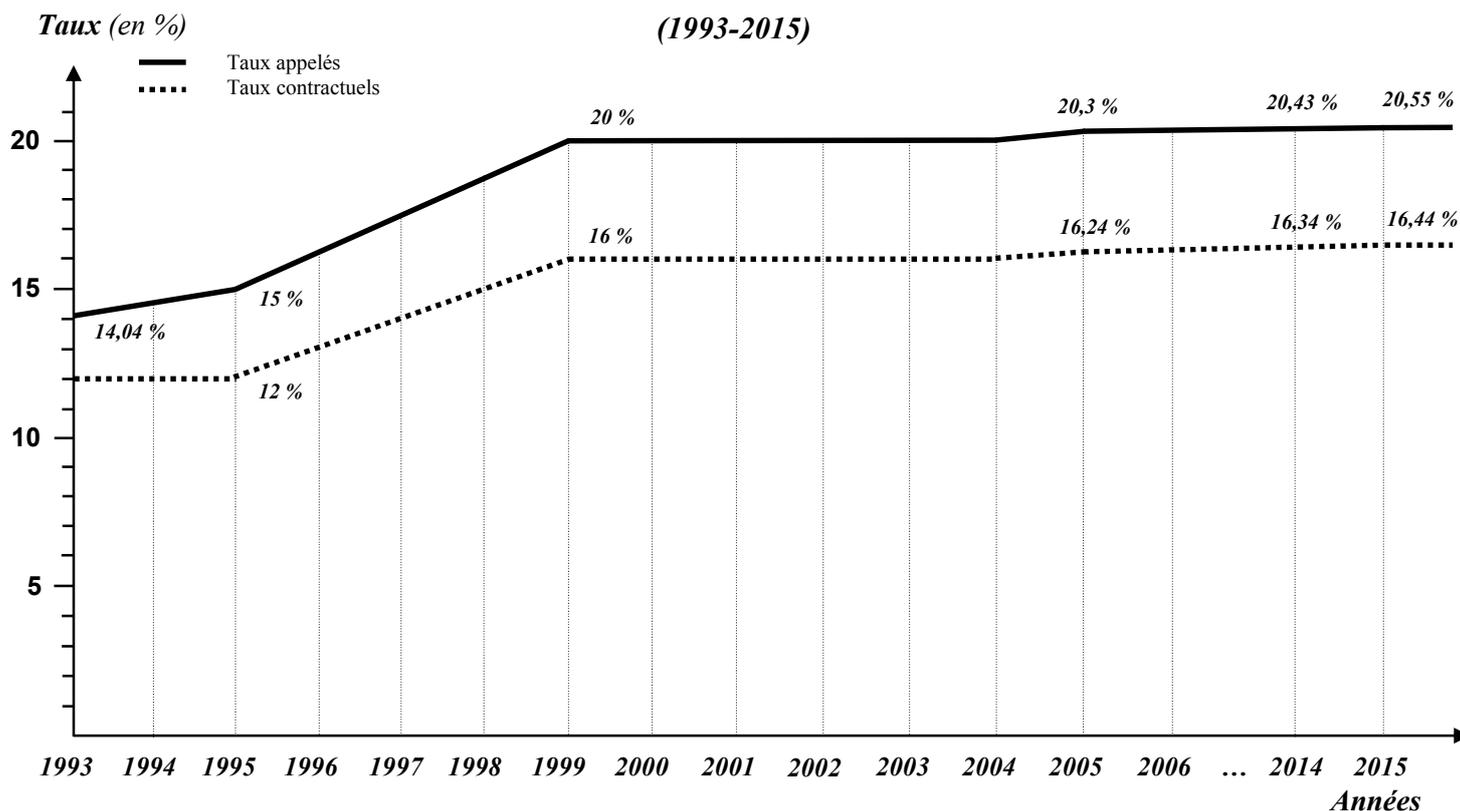
(1993-2015)



Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche B

ENTREPRISES CRÉÉES APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 1981

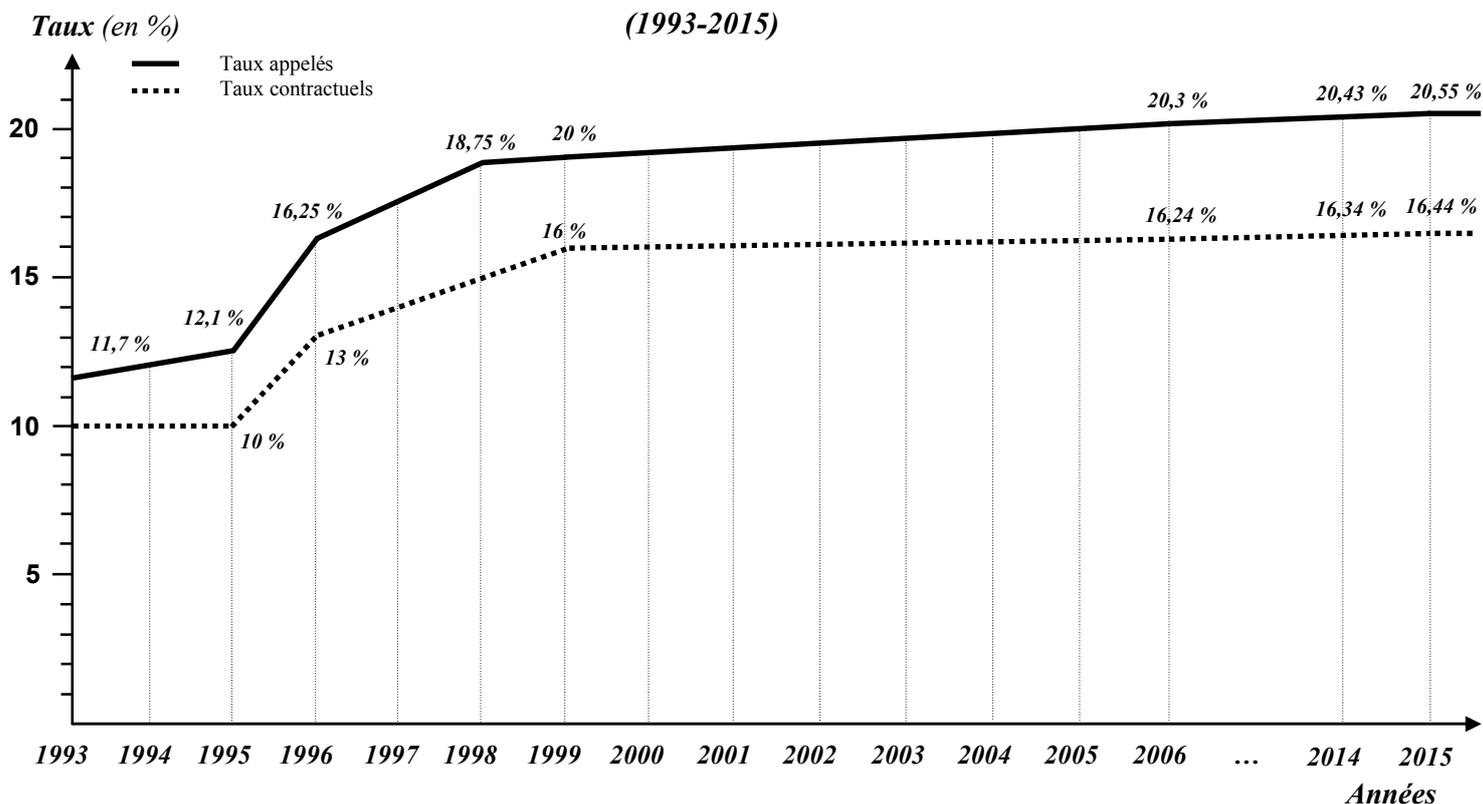
(1993-2015)



Sur la tranche C, le taux « contractuel » minimum était de 10 % en 1993 et il a atteint 16,44 % en 2015. Parallèlement, le taux « appelé » est passé de 11,7 % à 20,55 %.

Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche C

(1993-2015)



Récapitulatif de l'évolution des taux de cotisation

1. CNAV (taux « salarié » et taux « employeur »)

En 2003 : 6,55 % sur TA (+ tx employeur : 8,2 % / TA + 1,6 % /salaire total)
 En 2004 et 2005 : 6,55 % / TA + 0,1 % /sal.tot. (+tx employeur : 8,2 % / TA + 1,6 % /sal.tot)
 A partir de 2006 : 6,65 % / TA + 0,1 % /sal.tot.(+ tx employeur : 8,3 % / TA + 1,6 % /sal.tot)
 En 2013 et 2014 : 6,80 % / TA + 0,25 % /sal.tot.(+ tx employeur : 8,45 % / TA + 1,75 % /sal.tot)
 En 2015 : 6,85 % / TA + 0,3 % /sal.tot.(+ tx employeur : 8,5 % / TA + 1,8 % /sal.tot)

2. Taux contractuels totaux AGIRC et ARRCO (pris en compte pour le calcul des taux de remplacement)

.MAXI AGIRC : Taux décidés par les entreprises jusqu'aux maxi suivants :
 Sur TB 16 % à partir de 1949 puis 16,24 % à partir de 2006 puis 16,34% en 2014 et 16,44 % en 2015
 (mais les taux supérieurs adoptés avant 1949 sont toujours en vigueur).

Sur TC (régime facultatif dès 1988, et obligatoire à partir de 1991) taux possibles au-delà du mini, au choix : 10, 12, 14 ou 16 % ou taux égal à celui sur TB. Antérieurement, régimes facultatifs IRICASE et IRCASUP.

.MAXI ARRCO sur TA et sur TB : définis par les conventions collectives

.MINI :

Date d'effet	AGIRC sur TB Entreprises créées		sur TC	ARRCO sur TA	ARRCO sur TB Entreprises créées	
	< 1.01.1981	>= 1.01.1981			<1.01.1997	>=1.01.1997
Avant 61	8 %		96 pts (C),56 pts(NC) par an			
1.01.61				2,5 %	2,5 %	
1.01.67				4 %	4 %	
Avant 94	8 %	12 %				
1.01.91			10 %			
1.01.94	10 %	12 %			4 %	
1.01.95	12 %	12 %			4 %	
1.01.96	13 %	13 %	13 %	4,5 %	4,5 %	
1.01.97	14 %	14 %	14 %	5 %	5 %	14 %
1.01.98	15 %	15 %	15 %	5,5 %	5,5 %	14 %
1.01.99	16 %	16 %	16 %	6 %	6 %	15 %
1.01.2000					10 %	16 %
1.01.2002					12 %	
1.01.2004					14 %	
1.01.2005					16 %	
Du 1.01.2006						
au 1.01.2013	16,24 %	16,24 %	16,24 %	6 %	16 %	16 %
1.01.2014	16,34 %	16,34 %	16,34 %	6,10 %	16,1 %	16,1 %
1.01.2015	16,44 %	16,44 %	16,44 %	6,20 %	16,2 %	16,2 %

nota : A l'ARRCO, adhésions obligatoires à partir seulement du 1.01.1976 mais droits antérieurs reconstitués , même sans trace de salaire, si l'activité est justifiée.

Pourcentages d'appel : inférieurs à 100% à l'AGIRC jusqu'en 1965 et atteignant progressivement 125 % en 1995. Toujours un peu supérieurs à l'ARRCO et atteignant 125 % en 1992.

ANNEXE II

- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 1993 (page IX)*

- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 2008 (page X)*

- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 2013 (page XI)*

- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 2015 (page XII)*

SIMULATION DES TAUX DE REMPLACEMENT (T.R.) POUR LIQUIDATION (LIQ) 1993

	Naissance	1.01.1932	Durée d'assurance	40	DTPL	150	PROFILS CONVEXES
	Date début d'activité	1.01.1953	Age début d'activité	21	DREF	150	
EN FRANCS	Date de liquidation	1.01.1993	Age de liquidation	61	Nb Sal p.SAM	10	
EN EUROS 1992 fictifs	Dernier salaire de 1992						

LIQ : 1993

PROFILS		Avec Taux de cotisation	Dernier salaire		Pension du rég. général		ARRCO		AGIRC		TOTAL DES PENSIONS		T.R. bruts	Coefficients Trnet/Trbrut	T.R. nets
			en F 1992	en € 1992	en F 1992	en € 1992	en F 1992	en € 1992	en F 1992	en € 1992	en F 1992	en € 1992			
Non cadre	0,5 P à 0,5 P	maxi	72 060	10 985	34 519	5 262	19 392	2 956			53 911	8 219	74,81 %	1,156	86,48 %
		mini	72 060	10 985	34 519	5 262	13 241	2 019			47 760	7 281	66,28 %	1,156	76,62 %
Non cadre	0,5 P à P	maxi	144 120	21 971	66 891	10 197	32 317	4 927			99 208	15 124	68,84 %	1,156	79,58 %
		mini	144 120	21 971	66 891	10 197	21 728	3 312			88 618	13 510	61,49 %	1,156	71,08 %
Cadre	P à 1,5 P	maxi	216 180	32 956	66 923	10 202	34 001	5 183	49 251	7 508	150 175	22 894	69,47 %	1,126	78,22 %
		mini	216 180	32 956	66 923	10 202	23 308	3 553	24 626	3 754	114 857	17 510	53,13 %	1,126	59,82 %
Cadre	P à 2 P	maxi	288 240	43 942	66 923	10 202	34 001	5 183	84 630	12 902	185 554	28 288	64,37 %	1,111	71,52 %
		mini	288 240	43 942	66 923	10 202	23 308	3 553	42 315	6 451	132 547	20 207	45,98 %	1,111	51,08 %
Cadre	P à 2,63 P	maxi	379 036	57 784	66 923	10 202	34 001	5 183	129 207	19 697	230 131	35 083	60,71 %	1,101	66,84 %
		mini	379 036	57 784	66 923	10 202	23 308	3 553	64 604	9 849	154 835	23 604	40,85 %	1,101	44,98 %
Cadre	P à 3 P	maxi	432 360	65 913	66 923	10 202	34 001	5 183	155 387	23 689	256 311	39 074	59,28 %	1,097	65,03 %
		mini	432 360	65 913	66 923	10 202	23 308	3 553	77 694	11 844	167 925	25 600	38,84 %	1,097	42,61 %
Cadre	P à 4 P	maxi	576 480	87 884	66 923	10 202	34 001	5 183	224 390	34 208	325 314	49 594	56,43 %	1,09	61,51 %
		mini	576 480	87 884	66 923	10 202	23 308	3 553	112 210	17 106	202 442	30 862	35,12 %	1,09	38,28 %
Cadre	P à 8 P	maxi	1 152 960	175 768	66 923	10 202	34 001	5 183	263 923	40 235	364 847	55 621	31,64 %	1,058	33,48 %
		mini	1 152 960	175 768	66 923	10 202	23 308	3 553	134 228	20 463	224 460	34 219	19,47 %	1,058	20,60 %

DTPL = Durée d'assurance nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein
DREF = Durée d'assurance de référence (durée maximale prise en compte)
Nb Sal p.SAM = Nombre d'années prises en compte pour calculer le salaire annuel moyen

SIMULATION DES TAUX DE REMPLACEMENT (T.R.) POUR LIQUIDATION (LIQ) 2008

	Naissance	1.01.1947	Durée d'assurance	40	DTPL	160	PROFILS CONVEXES
	Date début d'activité	1.01.1968	Age début d'activité	21	DREF	160	
EN FRANCS 2007 fictifs	Date de liquidation	1.01.2008	Age de liquidation	61	Nb Sal p.SAM	24	
EN EUROS 2007	Dernier salaire de 2007						

LIQ : 2008

PROFILS		Avec Taux de cotisation	Dernier salaire		Pension du rég. général		ARRCO		AGIRC		TOTAL DES PENSIONS		T.R. bruts	Coefficients Trnet/Trbrut	T.R. nets
			en F 2007	en € 2007	en F 2007	en € 2007	en F 2007	en € 2007	en F 2007	en € 2007	en F 2007	en € 2007			
Non cadre	0,5 P à 0,5 P	maxi	105 557	16 092	49 694	7 576	25 487	3 885			75 181	11 461	71,22 %	1,183	84,25 %
		mini	105 557	16 092	49 694	7 576	18 449	2 813			68 144	10 388	64,56 %	1,183	76,37 %
Non cadre	0,5 P à P	maxi	211 113	32 184	90 843	13 849	41 506	6 328			132 349	20 176	62,69 %	1,183	74,16 %
		mini	211 113	32 184	90 843	13 849	30 436	4 640			121 279	18 489	57,45 %	1,183	67,96 %
Cadre	P à 1,5 P	maxi	316 670	48 276	94 574	14 418	47 374	7 222	48 878	7 451	190 826	29 091	60,26 %	1,17	70,50 %
		mini	316 670	48 276	94 574	14 418	34 431	5 249	33 517	5 110	162 522	24 776	51,32 %	1,17	60,04 %
Cadre	P à 2 P	maxi	422 226	64 368	94 574	14 418	47 374	7 222	88 866	13 548	230 814	35 187	54,67 %	1,164	63,64 %
		mini	422 226	64 368	94 574	14 418	34 431	5 249	62 125	9 471	191 140	29 139	45,27 %	1,164	52,69 %
Cadre	P à 2,63 P	maxi	555 228	84 644	94 574	14 418	47 374	7 222	139 251	21 229	281 199	42 869	50,65 %	1,159	58,70 %
		mini	555 228	84 644	94 574	14 418	34 431	5 249	98 193	14 969	227 199	34 636	40,92 %	1,159	47,43 %
Cadre	P à 3 P	maxi	633 340	96 552	94 574	14 418	47 374	7 222	168 843	25 740	310 791	47 380	49,07 %	1,158	56,82 %
		mini	633 340	96 552	94 574	14 418	34 431	5 249	119 871	18 274	248 377	37 865	39,22 %	1,158	45,42 %
Cadre	P à 4 P	maxi	844 453	128 736	94 574	14 418	47 374	7 222	248 820	37 932	390 768	59 572	46,27 %	1,155	53,44 %
		mini	844 453	128 736	94 574	14 418	34 431	5 249	176 607	26 924	305 613	46 590	36,19 %	1,155	41,80 %
Cadre	P à 8 P	maxi	1 688 906	257 472	94 574	14 418	47 374	7 222	472 606	72 048	614 554	93 688	36,39 %	1,127	41,01 %
		mini	1 688 906	257 472	94 574	14 418	34 431	5 249	348 008	53 053	477 013	72 720	28,24 %	1,127	31,83 %

DTPL = Durée d'assurance nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein
DREF = Durée d'assurance de référence (durée maximale prise en compte)
Nb Sal p.SAM = Nombre d'années prises en compte pour calculer le salaire annuel moyen

SIMULATION DES TAUX DE REMPLACEMENT (T.R.) POUR LIQUIDATION (LIQ) 2013

	Naissance	1.01.1952	Durée d'assurance	41	DTPL	164	PROFILS CONVEXES
	Date début d'activité	1.01.1972	Age début d'activité	20	DREF	164	
EN FRANCS 2012 fictifs	Date de liquidation	1.01.2013	Age de liquidation	61	Nb Sal p.SAM	25	
EN EUROS 2012	Dernier salaire de 2012						
				P 2012 en € :	36 372	P 2012 en F :	238 585

LIQ : 2013

PROFILS		Avec Taux de cotisation	Dernier salaire		Pension du rég. général		ARRCO		AGIRC		TOTAL DES PENSIONS		T.R. bruts	Coefficients Trnet/Trbrut	T.R. nets
			en F 2012	en € 2012	en F 2012	en € 2012	en F 2012	en € 2012	en F 2012	en € 2012	en F 2012	en € 2012			
Non cadre	0,5 P à 0,5 P	maxi	119 293	18 186	56 493	8 612	27 549	4 200			84 042	12 812	70,50 %	1,186	83,60 %
		mini	119 293	18 186	56 493	8 612	20 681	3 153			77 174	11 765	64,70 %	1,186	76,70 %
Non cadre	0,5 P à P	maxi	238 585	36 372	102 090	15 564	44 542	6 790			146 632	22 354	61,50 %	1,186	72,90 %
		mini	238 585	36 372	102 090	15 564	34 031	5 188			136 121	20 752	57,10 %	1,186	67,70 %
Cadre	P à 1,5 P	maxi	357 878	54 558	106 593	16 250	52 526	8 008	48 054	7 326	207 173	31 584	57,90 %	1,172	67,80 %
		mini	357 878	54 558	106 593	16 250	39 503	6 022	37 532	5 722	183 628	27 994	51,30 %	1,172	60,10 %
Cadre	P à 2 P	maxi	477 170	72 744	106 593	16 250	52 526	8 008	89 725	13 678	248 844	37 936	52,10 %	1,168	60,90 %
		mini	477 170	72 744	106 593	16 250	39 503	6 022	70 690	10 777	216 786	33 049	45,40 %	1,168	53,10 %
Cadre	P à 2,63 P	maxi	627 479	95 659	106 593	16 250	52 526	8 008	142 230	21 683	301 349	45 941	48,03 %	1,166	56,00 %
		mini	627 479	95 659	106 593	16 250	39 503	6 022	112 470	17 146	258 566	39 148	41,21 %	1,166	48,05 %
Cadre	P à 3 P	maxi	715 755	109 116	106 593	16 250	52 526	8 008	173 067	26 384	332 186	50 642	46,40 %	1,157	53,70 %
		mini	715 755	109 116	106 593	16 250	39 503	6 022	137 007	20 887	283 103	43 159	39,60 %	1,157	45,80 %
Cadre	P à 4 P	maxi	954 340	145 488	106 593	16 250	52 526	8 008	256 409	39 089	415 528	63 347	43,50 %	1,154	50,20 %
		mini	954 340	145 488	106 593	16 250	39 503	6 022	203 323	30 996	349 419	53 268	36,60 %	1,154	42,30 %
Cadre	P à 8 P	maxi	1 908 680	290 976	106 593	16 250	52 526	8 008	527 864	80 472	686 983	104 730	36,00 %	1,149	41,40 %
		mini	1 908 680	290 976	106 593	16 250	39 503	6 022	421 922	64 322	568 018	86 594	29,80 %	1,149	34,20 %

DTPL = Durée d'assurance nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein
DREF = Durée d'assurance de référence (durée maximale prise en compte)
Nb Sal p.SAM = Nombre d'années prises en compte pour calculer le salaire annuel moyen

SIMULATION DES TAUX DE REMPLACEMENT (T.R.) POUR LIQUIDATION (LIQ) LE 01.08.2015

	Naissance	1.01.1954	Durée d'assurance	166 trim.	DTPL	165	PROFILS CONVEXES
	Date début d'activité	1.01.1974	Age début d'activité	20 ans	DREF	165	
EN FRANCS 2015 fictifs	Date de liquidation	1.08.2015	Age de liquidation	61 ans et 7 mois			
EN EUROS 2015	Dernier salaire de 2015						

LIQ : 2015

PROFILS		Avec Taux de cotisation	Dernier salaire		Pension du rég. général		ARRCO		AGIRC		TOTAL DES PENSIONS		T.R. bruts	Coefficients Trnet/Trbrut	T.R. nets
			en F 2015	en € 2015	en F 2015	en € 2015	en F 2015	en € 2015	en F 2015	en € 2015	en F 2015	en € 2015			
Non cadre	0,5 P à 0,5 P	maxi	124 763	19 020	58 446	8 910	29 523	4 501			87 969	13 411	70,51 %	1,2047	84,94 %
		mini	124 763	19 020	58 446	8 910	21 428	3 267			79 874	12 177	64,02 %	1,2056	77,18 %
Non cadre	0,5 P à P	maxi	249 526	38 040	105 032	16 012	47 243	7 202			152 275	23 214	61,03 %	1,2051	73,54 %
		mini	249 526	38 040	105 032	16 012	35 298	5 381			140 330	21 393	56,24 %	1,2058	67,81 %
Cadre	P à 1,5 P	maxi	374 289	57 060	110 726	16 880	57 091	8 703	46 863	7 144	214 680	32 728	57,36 %	1,2028	68,99 %
		mini	374 289	57 060	110 726	16 880	41 387	6 309	38 878	5 927	190 991	29 116	51,03 %	1,2036	61,42 %
Cadre	P à 2 P	maxi	499 052	76 080	110 726	16 880	57 162	8 714	88 877	13 549	256 765	39 144	51,45 %	1,2017	61,83 %
		mini	499 052	76 080	110 726	16 880	41 429	6 316	73 852	11 259	226 007	34 455	45,29 %	1,2025	54,46 %
Cadre	P à 2,5 P	maxi	623 815	95 100	110 726	16 880	57 164	8 715	131 031	19 976	298 921	45 570	47,92 %	1,2009	57,55 %
		mini	623 815	95 100	110 726	16 880	41 431	6 316	108 897	16 601	261 054	39 797	41,85 %	1,2016	50,29 %
Cadre	P à 3 P	maxi	748 578	114 120	110 726	16 880	57 164	8 715	173 192	26 403	341 082	51 998	45,56 %	1,2003	54,69 %
		mini	748 578	114 120	110 726	16 880	41 431	6 316	143 945	21 944	296 102	45 140	39,56 %	1,2010	47,50 %
Cadre	P à 4 P	maxi	998 104	152 160	110 726	16 880	57 164	8 715	257 512	39 257	425 402	64 852	42,62 %	1,1995	51,12 %
		mini	998 104	152 160	110 726	16 880	41 431	6 316	214 040	32 630	366 197	55 826	36,89 %	1,2000	44,03 %
Cadre	P à 8 P	maxi	1 996 208	304 320	110 726	16 880	57 164	8 715	549 381	83 753	717 271	109 347	35,93 %	1,1981	43,05 %
		mini	1 996 208	304 320	110 726	16 880	41 431	6 316	456 769	69 634	608 926	92 830	30,50 %	1,1985	36,56 %

DTPL = Durée d'assurance nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein
DREF = Durée d'assurance de référence (durée maximale prise en compte)

SAUVEGARDE RETRAITES

Créée en janvier 1999 par un ingénieur agronome à la retraite, l'Association Sauvegarde Retraites est un groupe de pression qui mène son combat pour que soit instaurée une véritable équité entre tous les régimes de retraite, notamment entre ceux des secteurs privé et public.

L'association regroupe aujourd'hui plus de **122 000** membres qui, par leurs dons, financent ses actions. Afin de préserver sa totale indépendance, elle s'interdit de demander la moindre subvention.

Ses moyens d'action sont divers : pétitions, sensibilisation de la presse et des élus, publications, etc...

Contact : Marie-Laure DUFRECHE, *Déléguée Générale*

Tél. : 01 43 29 14 41 - **Fax :** 01 43 29 14 64

Site Internet : www.sauvegarde-retraites.org

A VOTRE DISPOSITION, FRAIS DE PORT COMPRIS

Nos Publications

- « Retraites : Le désastre annoncé » de Jean Jacques Walter..... 10 €
- « Retraites : Non aux fausses réformes » de Jacques Bourdu..... 10 €
- « Le nouveau livre noir des retraites » de Denis Even..... 12 €
- « Sauver les retraites ? La pauvre loi du 21 août 2003 » de Jacques Bichot..... 10 €
- « Retraites : les privilèges de la fonction publique » de Pierre-Edouard DU CRAY..... 12 €
- « Retraites : le dictionnaire de la réforme » de Jacques Bichot..... 24 €

Nos dernières études moyennant 3 timbres à l'unité (tarif lettre en vigueur)

- Etudes et analyses N°25 : « Pension de réversion : les inégalités public – privé persistent »
- Etudes et analyses N°26 : « L'ASV, un régime spécial en perdition »
- Etudes et analyses N°27 : « Les retraites de nababs des hauts fonctionnaires européens »
- Etudes et analyses N°28 : « Les fonds de pension ont encore de l'avenir ! »
- Etudes et analyses N°29 : « Les grands avantages retraite de la fonction publique »
- Etudes et analyses N°30 : « La vérité sur la retraite des sénateurs »
- Etudes et analyses N°31 : « AGIRC – ARRCO : main basse sur nos retraites »
- Etudes et analyses N°32 : « Retraite du CES : un régime spécial calqué sur celui des parlementaires »
- Etudes et analyses N°33 : « Pour sauver nos retraites, une vraie réforme »
- Etudes et analyses N°34 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (II)
- Etudes et analyses N°35 : « Les incroyables passe-droits des élus parisiens en retraite »
- Etudes et analyses N°36 : « Retraite des fonctionnaires : en finir avec les idées reçues »
- Etudes et analyses N°37 : « La retraite par répartition aux Etats-Unis : une inconnue « very exciting » »
- Etudes et analyses N°38 : « Retraite des fonctionnaires : l'Etat hors-la-loi »
- Etudes et analyses N°39 : « TITANIC DEBT Dettes publiques : n'oublions pas les engagements retraite »
- Etudes et analyses N°41 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (III)
- Etudes et analyses N°42 : « Les retraites en Allemagne... »
- Etudes et analyses N°43 : « Régimes spéciaux, combien ça coûte encore ? »
- Etudes et analyses N°44 : « Retraites : les sept erreurs du projet socialiste »
- Etudes et analyses N°45 : « Commission Moreau : comment la « réflexion nationale » a été confisquée »
- Etudes et analyses N°46 : « Réforme des retraites : un nouveau rendez-vous manqué »
- Etudes et analyses N°47 : « La retraite au Canada »
- Etudes et analyses N°48 : « Allongement de la durée d'activité et décote : un creuset d'inégalités »
- Etudes et analyses N°49 : « La réforme suédoise des retraites »
- Etudes et analyses N°50 : « Réforme des retraites : le « match » France-Suède »
- Etudes et analyses N°51 : « Les mille et une astuces mises en œuvre pour baisser les retraites »

Les opinions exprimées dans les publications de Sauvegarde Retraites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Association.