

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 14 décembre 2016 à 9h30
« Les effets des réformes des retraites »

Document n° 7

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

**Évolution des conditions d'acquisition des droits dans les régimes
complémentaires depuis 1993 : impacts sur les pensions à la liquidation**

Frédérique Nortier-Ribordy

Article à paraître dans le numéro 74 de *Retraite et société*
pilote par Samia Benallah et Patrick Aubert
"Les réformes des retraites et leurs effets : enjeux et évaluations"

20 ans d'évolution d'acquisition des droits dans les régimes complémentaires : quels effets sur le montant des retraites ?

Frédérique Nortier-Ribordy, Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Retraite et société, n° 74, à paraître

Afin de maintenir l'équilibre des régimes complémentaires Agirc et Arrco, les partenaires sociaux ont signé 10 accords depuis 20 ans. Ces accords ont organisé une baisse de leur rendement instantané : un salarié acquiert environ 1,5 fois moins de droits en 2015 qu'en 1993 avec le même euro de cotisation. Cette baisse a été en partie compensée par l'augmentation des taux de cotisation. Dans cet article, les effets générationnels des accords sont d'abord illustrés sur cas types théoriques pour trois générations (1952, 1972 et 1992). Dans un second temps, l'évaluation est réalisée en comparant ce qu'auraient été les pensions liquidées en 2013 en l'absence d'évolution des conditions d'acquisition des droits et celles réellement liquidées cette même année. L'étude des montants de pension est complétée par l'analyse de deux indicateurs complémentaires. Le taux de remplacement permet d'évaluer la perte de niveau de vie au moment du passage à la retraite. Mais son calcul ne tient compte ni de l'effort contributif réalisé au cours de la carrière ni des revalorisations futures des pensions. C'est pourquoi l'analyse est complétée par le calcul du taux de récupération (rapport entre masse des pensions actualisées et celle des cotisations).

"Twenty years of accruing rights in supplementary pension schemes: what is their impact on pension levels?"

In order to balance the financing of supplementary pension schemes Agirc and Arrco, the employers' federations and trade unions agreed to reduce their instant return for the 20 last years: an employee accrued approximately 1.5 times fewer rights in 2015 than in 1993 per euro paid into the system. That reduction was partly offset by an increase in contribution levels. In this article, the generational impact of the agreements is first illustrated through theoretical type cases for three cohorts (1952, 1972 and 1992). Next, the evaluation consists of a counterfactual, by comparing what the pensions paid out in 2013 would have been if the conditions for accruing rights had remained the same, with the pensions actually paid out in that year. . The study of pension levels is extended with an analysis of two complementary indicators. The income replacement rate can be used to assess the decrease in income upon retirement. But its calculation does not take account either of the contributory effort made over the career nor future pension increases. Therefore the analysis is supplemented by a calculation of the ratio of benefits to contributions (ratio of the total volume of indexed pensions to contributions).

L'Agirc¹, créée en 1947, et l'Arrco², créée en 1961, gèrent les régimes de retraite complémentaire des affiliés du régime général et de la MSA. À l'origine, ces régimes ont été instaurés par les partenaires sociaux (syndicats et patronats) pour compléter les pensions servies par la retraite de base³. Si l'Agirc a été dès sa création un régime unique concernant l'ensemble des entreprises adhérentes aux branches patronales signataires de la convention, l'Arrco fédéraient une multitude de régimes conventionnels d'entreprises ou de branches. Devant cette diversité des situations, le législateur a rendu l'Agirc et l'Arrco obligatoires en 1972⁴. L'affiliation à l'Arrco, devenu régime unique en 1999, est systématique pour tous les salariés du privé et les salariés agricoles. Quant à l'affiliation à l'Agirc, elle est conditionnelle au statut professionnel : seuls les cadres et assimilés y cotisent.

En 2013, 18 millions de salariés, dont 4,1 millions de cadres, cotisent et acquièrent des droits auprès des régimes Agirc et Arrco. Près de 12 millions d'allocataires perçoivent une pension de l'Arrco, dont 2,8 millions d'anciens cadres qui reçoivent en plus une pension de l'Agirc (tous droits confondus)⁵. Globalement, les allocations versées par ces deux régimes représentent 70,8 milliards d'euros, soit près de 25 % des allocations versées par l'ensemble des régimes obligatoires de retraite. Individuellement, la pension moyenne de droits directs à l'Arrco s'élève à près de 300 euros mensuels et représente 23 % de la pension totale des anciens non-cadres et les pensions moyennes Agirc et Arrco sont de l'ordre de 1 300 euros mensuels, soit 51 % de la pension totale des anciens cadres⁶.

Après avoir brièvement décrit dans une première partie les principes généraux d'acquisition de droits dans un régime par points, cet article détaille dans la seconde partie, l'évolution des conditions dans lesquelles ces points sont acquis. Celles-ci sont discutées lors de négociations paritaires périodiques et ont sensiblement évolué depuis 1993 : dix accords ont été signés depuis 1993 par les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes complémentaires. Ces accords s'inscrivent dans une recherche d'équilibre à long terme des régimes qui ont vocation à être autofinancés.

Enfin, et ce sera là l'essentiel du propos, l'article tente, dans une troisième partie, d'évaluer l'impact de ces changements réglementaires sur les pensions à la liquidation. Dans un premier temps, leurs effets théoriques sont illustrés sur deux cas types (un cadre et un non-cadre toujours au salaire moyen de leur âge) distingués selon le genre et pour trois générations (1952, 1972 et 1992). Cette section permet de comprendre les effets propres de chacune des dispositions de calculs des droits. Dans un second temps, cette évaluation est réalisée en comparant ce qu'auraient été les pensions liquidées en 2013 en l'absence

¹ Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres.

² Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

³ Le taux de liquidation de la pension du régime général était de 40 % du salaire moyen de référence calculé sur les 10 dernières années. De plus, ce salaire étant plafonné, pour la très grande majorité des cadres dont le salaire était bien au-dessus du plafond de la Sécurité sociale, le taux de remplacement était encore inférieur.

⁴ Pour un panorama complet de l'histoire des régimes complémentaires, voir Charpentier (2014).

⁵ Source : direction technique Agirc-Arrco.

⁶ Source : calcul Agirc-Arrco à partir des données de l'EIRR (échanges inter régimes de retraite) du premier trimestre 2014 pour les allocataires présents dans les régimes au 31/12/2013.

d'évolution des conditions d'acquisition des droits et les pensions réellement liquidées cette même année.

Fonctionnement général d'un régime par points

Chaque année, un salarié du secteur privé acquiert deux types de droits à la retraite : des droits « en annuités » au régime général et des droits « en points » aux régimes de retraite complémentaire, Arrco pour la partie de son salaire sous le plafond de la Sécurité sociale et, s'il est cadre, Agirc pour la partie de son salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale⁷. Les non-cadres peuvent également acquérir des droits à l'Arrco sur la partie de leur salaire comprise en 1 et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Dans les régimes en points, les cotisations versées chaque année par les salariés et leurs employeurs sont converties en points de retraite en les divisant par le montant du salaire de référence (encadré 1). Les points obtenus annuellement sont cumulés tout au long de la carrière dans le secteur privé. Le montant de la retraite annuelle est égal au total des points acquis au moment de la liquidation multiplié par la valeur du point.

Dans son principe, un régime par points est donc strictement contributif et parfaitement lisible : le montant de la retraite dépend directement du montant des cotisations versées et de la carrière et chaque année, le salarié peut estimer son montant de retraite en multipliant le nombre de points acquis (voire à venir) par la valeur du point connue à cet instant. Mais en pratique, ce constat est nuancé pour deux raisons.

D'une part, la contributivité est modulée par une certaine forme de solidarité : des points gratuits sont attribués en cas de chômage, maladie ou encore les pensions sont majorées à partir de 3 enfants nés ou élevés ou pour enfants à charge (depuis 1999 à l'Arrco et 2012 à l'Agirc).

D'autre part, l'estimation de la pension va dépendre d'hypothèses relatives à l'évolution des paramètres : taux de cotisation, prix d'achat des points et valeur du point au moment de la liquidation. Le rapport entre la valeur du point et son prix d'achat⁸ représente le rendement brut effectif (RBE) qui est l'indicateur privilégié par les partenaires sociaux dans leur pilotage technique des régimes complémentaires. Ce rendement est une notion instantanée : il correspond au montant de retraite annuelle acquis une année donnée en contrepartie d'un euro de cotisation de cette même année (Willard, 2008). Cependant, ce même euro peut générer des droits à prestation différents les années suivantes (et même une fois la pension liquidée puisque la retraite dépendra de la valeur annuelle du point).

⁷ Les cadres dont le salaire n'atteint pas le PSS acquièrent forfaitairement 120 points annuels (GMP : garantie minimale de points).

⁸ Salaire de référence * taux d'appel. Le taux d'appel, appliqué au taux contractuel de cotisation, permet de déterminer les cotisations effectivement versées par l'employeur et le salarié. Ce taux d'appel contribue à l'équilibre des régimes, il n'est pas générateur de droits. Il est à noter que dans cette définition, les autres cotisations non génératrices de droits telles que la CET pour l'Agirc ou les cotisations AGFF (dispositif donnant droit à la retraite complémentaire à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits au régime de base alors que l'âge du taux plein reste de 65-67 ans dans les régimes complémentaires) ne sont pas prises en compte.

Encadré 1. Transformation des cotisations en points et valeurs des paramètres

Points = Cotisation / salaire de référence

Avec pour l'Arrco : Cotisation = Salaire (< PSS) * taux de cotisation contractuel

Et pour l'Agirc : Cotisation = (salaire – plafond de la Sécurité sociale) * taux de cotisation contractuel

En 2015, le plafond de la Sécurité sociale est de 38 040 euros, le salaire de référence Arrco de 15,25 euros, le salaire de référence Agirc de 5,30 euros.

Le taux de cotisation contractuel est celui qui donne lieu à acquisition de points. Les taux de cotisation obligatoires sont de 6,20 % sur la tranche A de l'Arrco, 16,20 % sur la tranche 2 de l'Arrco et de 16,44 % pour les tranches B et C de l'Agirc. Ces cotisations sont prélevées avec un taux d'appel (actuellement de 125 %) visant à assurer l'équilibre des régimes.

En 2015, la valeur du point Arrco est de 1,25 euro, celle du point Agirc de 0,43 euro.

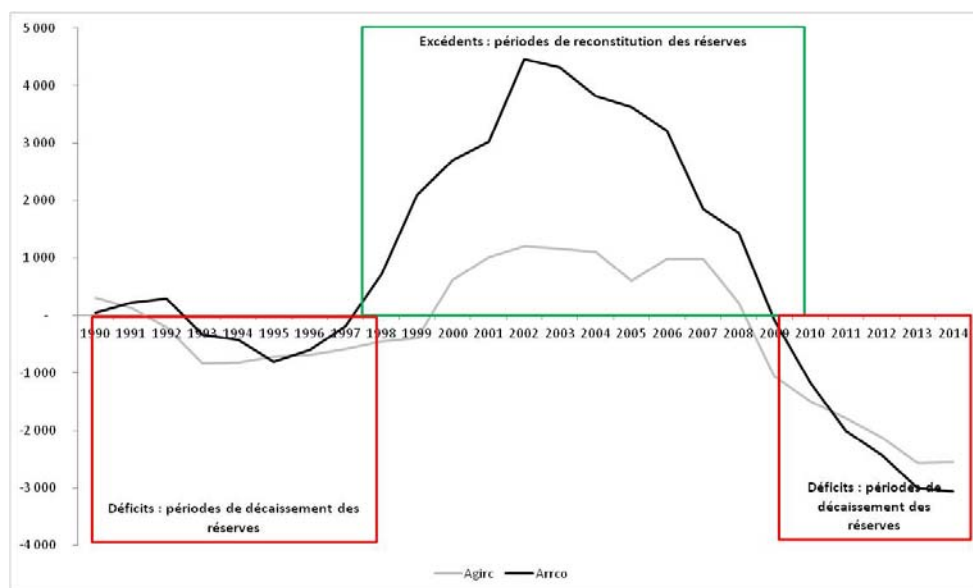
L'évolution des conditions d'acquisition des droits dans les régimes complémentaires à travers 20 ans d'accords

Dix accords nationaux interprofessionnels relatifs au pilotage des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont été signés par les partenaires sociaux depuis 1993⁹. Dans un contexte économique fragile¹⁰ (montée du chômage et ralentissement de la croissance des salaires) conjugué à un accroissement des charges lié à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom, ces accords ont d'abord cherché à maintenir l'équilibre des régimes complémentaires qui fonctionnent par répartition (les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs servent à payer immédiatement les pensions aux retraités) et n'ont pas recours à l'endettement pour financer leurs déficits. Pour faire face aux à-coups conjoncturels et au vieillissement démographique, les années d'excédents l'Arrco et l'Agirc accumulent des réserves qui leur permettent de financer les déficits éventuels (graphique 1). Fin 2014, les réserves à moyen et long terme des régimes représentaient ainsi une année des allocations versées par les régimes, soit 47,5 milliards d'euros à l'Arrco et près de 7 milliards d'euros à l'Agirc.

⁹ Pour une analyse détaillée des accords relatifs aux retraites complémentaires signés jusqu'en 2011 par les partenaires sociaux, il est possible de se reporter à Besnard (2011). Le texte intégral des accords est disponible en ligne sur le site de l'Agirc-Arrco.

¹⁰ Les ressources des régimes sont quasi uniquement constituées des cotisations assises sur la masse salariale du secteur privé. Le financement de la retraite complémentaire est donc très sensible à la conjoncture.

Graphique 1. Résultats techniques des régimes 1990-2014 (en euros courants)



Source : Agirc-Arrco.

Définition : le résultat technique correspond à la différence entre les ressources des régimes (cotisations des entreprises et cotisations des tiers - Unédic et État) et leurs dépenses (allocations et dotations de gestion et d'action sociale pour l'essentiel) après affectation des transferts entre l'Agirc et l'Arrco (solidarité) et en provenance de l'AGFF.

Les négociations relatives aux retraites complémentaires portent sur des domaines plus larges que les seuls paramètres des régimes : gouvernance des groupes de protection sociale, dotation de gestion et action sociale, unification des régimes... Seules les dispositions paramétriques relatives aux conditions d'acquisition des droits sont détaillées par la suite.

Par ailleurs, les réformes intervenues dans les régimes de base, dont certaines ont été souhaitées par les partenaires sociaux¹¹, ont également des effets « ricochets » dans les régimes complémentaires quant à leurs dispositions visant l'âge effectif de départ en retraite¹². Si le recul de l'âge effectif de départ en retraite lié aux allongements successifs de

¹¹ C'est le cas des retraites anticipées pour carrières longues ou pour le recul de l'âge de la retraite. L'article 1 de l'accord de 2001 stipulait ainsi « les signataires expriment ci-dessous les principes sur lesquels cette réforme du régime de base par le législateur devrait reposer pour équilibrer le système de retraite : (...) privilégier la variable de la durée de cotisation pour l'accès à la retraite à taux plein ; (...) Mettre en place un dispositif favorisant la liberté de choix pour le départ à la retraite du salarié à partir de l'âge de 60 ans ; (...) Introduire la possibilité de liquidation avant 60 ans des pensions des salariés ayant commencé à travailler tôt et/ou ayant accompli des travaux particulièrement pénibles, sous des conditions à définir (...) ». De même l'accord de 2009 préconisait « l'adaptation des paramètres des régimes de retraite complémentaire s'articulant avec les modalités de liquidation du régime de base d'assurance vieillesse, les parties signataires conviennent qu'un rendez-vous que les pouvoirs publics devront fixer en 2010 permettra le réexamen de l'ensemble des paramètres qui visent à pérenniser les régimes de retraite par répartition : il s'agit principalement de l'articulation entre l'âge de la retraite, la durée d'activité et de cotisation, le montant des cotisations et le niveau des pensions. » (article 5).

¹² Tout assuré liquidant à partir de l'âge d'ouverture des droits à taux plein dans le régime général peut également liquider ses droits sans abattements dans les régimes complémentaires (où l'âge du taux plein est de 67 ans à compter de la génération 1955 ; le surcoût lié à la « retraite à 60 ans » est financé par la cotisation AGFF).

la durée de cotisation nécessaire au taux plein (1993, 2003, 2009 et 2014) ne fait l'objet de négociations, la durée d'assurance n'étant pas un paramètre géré par les régimes complémentaires, le recul de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes de base (2010) et la mise en place et évolution des dispositifs de retraite anticipée (carrières longues, handicapés) et de ceux liés à la pénibilité (2003, 2010, 2012 et 2014) ont fait l'objet d'une transposition dans les régimes complémentaires. En cas de recul de l'âge effectif, ces années supplémentaires en activité se traduisent par l'acquisition de points supplémentaires dans les régimes (points cotisés ou points chômage ou maladie). À l'inverse, les dispositifs qui avancent l'âge de départ en retraite du marché du travail se traduisent par une moindre acquisition de points.

Années 1990 : baisse drastique des rendements et forte augmentation des taux de cotisation

L'accord Arrco du 10 février 1993 et l'accord Agirc du 9 février 1994 ont été signés dans un contexte où la France connaissait une année de récession : le régime des cadres est pour la première fois de son histoire déficitaire (graphique 1). En juillet 1993, une des mesures phare de la réforme Balladur du régime général porte progressivement la durée d'assurance à 160 trimestres à partir de la génération 1948 (150 pour la génération 1943). Les principales mesures portant sur les conditions d'acquisition des droits sont les suivantes :

- Unification du taux de cotisation Arrco sur la TA en le portant par palier de 4 % à 6 % au 1^{er} janvier 1999. Augmentation du taux de cotisation Agirc en tranches B et C de 8 % à 16 %¹³.
- Baisse organisée des rendements Agirc et Arrco. Pour les régimes Arrco, le rendement cible¹⁴ doit être stabilisé à 13,30 % en 1995 : en 1994 et 1995, la valeur du point Arrco progresse plus faiblement que l'inflation. À l'Agirc, l'évolution des paramètres doit s'adapter à la conjoncture économique. Cette disposition conduit à un gel de la valeur du point en nominal en 1994 et 1995.
- Les salaires de référence continuent d'évoluer selon les règles antérieures.

Les accords du 25 avril 1996 (accord Agirc, accord Arrco et accord Agirc-Arrco) sont signés dans un contexte de persistance du chômage¹⁵. Les régimes sont en déficit depuis 4 ans et leurs réserves diminuent très rapidement. Selon les projections financières effectuées alors, l'Agirc ne devait plus être financée à compter de l'an 2000. Les accords prévoient une forte progression des taux de cotisation et une baisse drastique des

¹³ Jusqu'en 1993, les taux de cotisation étaient au choix des entreprises: à l'Arrco, celles-ci pouvaient ainsi cotiser à partir de 4 % (taux minimum obligatoire en tranches 1 et 2) sans maximum. Ces taux liés à des contrats dits « opérations supplémentaires » pouvaient être variables selon les catégories professionnelles et concerner tout ou seulement partie des salariés de l'entreprise. De même, le choix du taux de cotisation était libre à l'Agirc entre 8 % (minimum) et 16 % (maximum). Actuellement, il n'y a plus qu'un seul taux de cotisation à l'Agirc, à la différence de l'Arrco où les entreprises ont pu conserver leur taux initial de cotisation même au-delà du taux obligatoire. Seules les nouvelles entreprises ne peuvent que cotiser au taux obligatoire.

¹⁴ Avant 1999, les régimes Arrco décidaient de leurs propres paramètres de fonctionnement (valeur du point et salaire de référence), dans la contrainte d'un rendement cible, dit rendement de référence.

¹⁵ L'accord Arrco prévoit également la mise en place du régime unique à compter du 1^{er} janvier 1999.

rendements. Dans ce cadre, les dispositions sont les suivantes :

- Accélération du calendrier prévu à l'Agirc pour l'augmentation des taux de cotisation et passage à 16 % en 2000 pour le taux Tranche 2 Arrco (nouvelles entreprises, 2005 pour les autres).
- Après une revalorisation exceptionnelle de 1,5 % à effet du 1^{er} janvier 1996, la valeur du point Arrco doit évoluer jusqu'en 2005 comme l'augmentation du salaire moyen des cotisants diminué d'un point et sans pouvoir dépasser l'évolution des prix. La valeur du point Agirc doit évoluer au titre des exercices 1996 à 2000 inclus comme le salaire médian des cadres diminué d'un point et au maximum des prix : en pratique, elle est gelée en 1998 et 2000.
- Indexation du salaire de référence Agirc sur le salaire médian des cadres majoré de 4 points de 1996 à 2000 inclu et en fonction du salaire médian au-delà de 2000. Pour l'Arrco, le salaire de référence est indexé sur le salaire moyen majoré de 3,5 points de 1996 à 1998. Au-delà de 1999, l'évolution du salaire de référence Arrco sera fonction du taux d'augmentation du salaire moyen des cotisants.

Années 2000 : une période de consolidation

L'accord du 10 février 2001 (accord Agirc-Arrco) intervient alors que l'économie française enregistre un retour à des taux de croissance élevés depuis 1997. Grâce à cette amélioration conjoncturelle mais aussi aux dispositions paramétriques des accords précédents, les régimes sont de nouveau excédentaires.

Une des principales mesures de l'accord consiste alors à mettre un terme à la baisse des rendements, par une indexation des valeurs du point et des salaires de référence Agirc et Arrco sur les prix à la consommation hors tabac. Les taux de cotisation n'augmentent pas.

A contrario, l'accord du 13 novembre 2003 (accord Agirc-Arrco) prend acte du ralentissement de la croissance et de la hausse du chômage suite notamment à l'éclatement de la « bulle Internet ». Toujours en excédents, l'Arrco et l'Agirc continuent de reconstituer leurs réserves. Surtout, l'accord intervient après le vote de la loi Fillon du 21 août 2003 mettant en place le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Cet accord sera prorogé par l'accord du 23 mars 2009 signé dans un contexte de forte récession suite à la crise financière et de confirmation de l'allongement de la durée de cotisation (LFSS de 2009). Les mesures de l'accord de 2003 sur les conditions d'acquisition de droits sont les suivantes :

- Transposition du dispositif « carrières longues » dans les régimes complémentaires sans financement afférent.
- Les taux de cotisation Agirc en tranches B et C passent de 16 % à 16,24 % au 1^{er} janvier 2006.
- Retour à un rendement décroissant : les salaires de référence évoluent comme le salaire moyen des deux régimes, les valeurs du point comme les prix à la consommation hors tabac¹⁶.

¹⁶ Le changement d'index du salaire de référence a une conséquence inverse pour les deux régimes. Le salaire de l'ensemble Agirc-Arrco augmentant légèrement moins que le salaire Arrco du fait de la moindre

Depuis 2011, des accords rapprochés dans une période conjoncturelle chaotique

L'accord du 18 mars 2011 (accord Agirc-Arrco) est signé suite à la réforme des retraites du 9 novembre 2010 reculant l'âge de la retraite. Cette réforme fait suite à la crise financière de 2009 : les régimes complémentaires sont à nouveau en déficit technique.

Les partenaires sociaux transposent les nouvelles bornes d'âge dans les régimes complémentaires (alors que les syndicats s'y étaient vivement opposés quelques mois auparavant pour le régime de base). Ils décident également de revenir à des rendements constants jusqu'en 2015 après alignement du rendement de l'Agirc sur celui de l'Arrco en 2012 : la revalorisation au 1^{er} avril 2011 du point Agirc est de 0,41 % et celle du point Arrco de 2,11 %. Les salaires de référence sont revalorisés comme le salaire moyen des cotisants en 2011 puis, de 2012 à 2015, comme le salaire moyen moins 1,5 point dans la limite du taux d'inflation hors tabac.

Un nouvel accord est signé le 13 mars 2013 (accord Agirc-Arrco) alors que la crise économique s'est renforcée et que les pouvoirs publics ont annoncé une concertation sur les retraites en 2013. Les régimes continuent d'être en déficit. Afin de maintenir sur le long terme l'équilibre des régimes, les taux de cotisation obligatoires augmentent légèrement en tranches A, B et C dans les deux régimes (0,10 point en 2014 et 2015). Surtout, il est prévu une revalorisation des valeurs du point inférieure à l'inflation (soit une baisse du pouvoir d'achat des retraités). Après une revalorisation au 1^{er} avril 2013 du point Agirc de 0,5 % et du point Arrco de 0,8 %, les valeurs du point doivent évoluer comme les prix hors tabac moins 1 point sans pouvoir diminuer en valeur absolue jusqu'en 2015. En pratique, la valeur du point est gelée à l'Agirc comme à l'Arrco en 2014 et 2015. Les salaires de référence évoluent de façon à maintenir le rendement constant¹⁷.

Le dernier accord date du 30 octobre 2015. Les comptes des régimes continuent de se dégrader dans un contexte de croissance atone. Selon les hypothèses économiques retenues par les partenaires sociaux à long terme, les réserves de l'Agirc seraient épuisées entre 2018 et 2021, celles de l'Arrco entre 2024 et 2032 (Agirc-Arrco, 2014). L'accord prévoit une nouvelle baisse du rendement de 2016 à 2018. La valeur du point continue d'augmenter comme les prix hors tabac moins 1 point sans pouvoir diminuer en valeur absolue de 2016 à 2018 inclus. En outre, la revalorisation est reportée au 1^{er} novembre de chaque année et appliquée en glissement annuel et non plus en moyenne annuelle¹⁸. Le salaire de référence des deux régimes est indexé sur le salaire moyen de l'année précédente majoré de deux points.

augmentation du salaire des cadres, le salaire de référence Arrco progresse moins que s'il était indexé sur le salaire moyen Arrco, le salaire de référence Agirc progresse plus que s'il était indexé sur le salaire médian Agirc.
¹⁷ Jusqu'en 2016, le RBE est calculé sur la valeur annuelle moyenne du point et non sur sa valeur au 1^{er} avril (date de revalorisation des points dans les régimes complémentaires). Le gel au 1^{er} avril 2014 ayant conduit à une légère augmentation de la valeur moyenne du point à l'Arrco comme à l'Agirc, les salaires de référence ont progressé en conséquence.

¹⁸ Pour une analyse détaillée de la suppression de l'effet report, voir l'annexe du document n° 4 de la séance du 13 avril 2016 du COR, « Travaux d'approfondissement des indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 »

Au-delà, l'accord acte de la création d'un régime complémentaire Agirc-Arrco unifié à l'horizon 2019, comportant deux tranches de cotisation : la tranche 1 (plafonnée au plafond de la Sécurité sociale) et la tranche 2 (de 1 à 8 plafonds de la Sécurité sociale) ; la distinction cadres / non-cadres disparaissant dans le cadre de la gestion du futur régime unifié. Les paramètres de fonctionnement de ce régime et leur évolution restent largement à définir, dans le respect d'un niveau de réserves égal à au moins six mois de prestations. Le taux de cotisation de la tranche B passera de 16,44 % à l'Agirc (16,20 % à l'Arrco) à 17 % en 2019. Le taux d'appel sera de 127 % (125 %) actuellement.

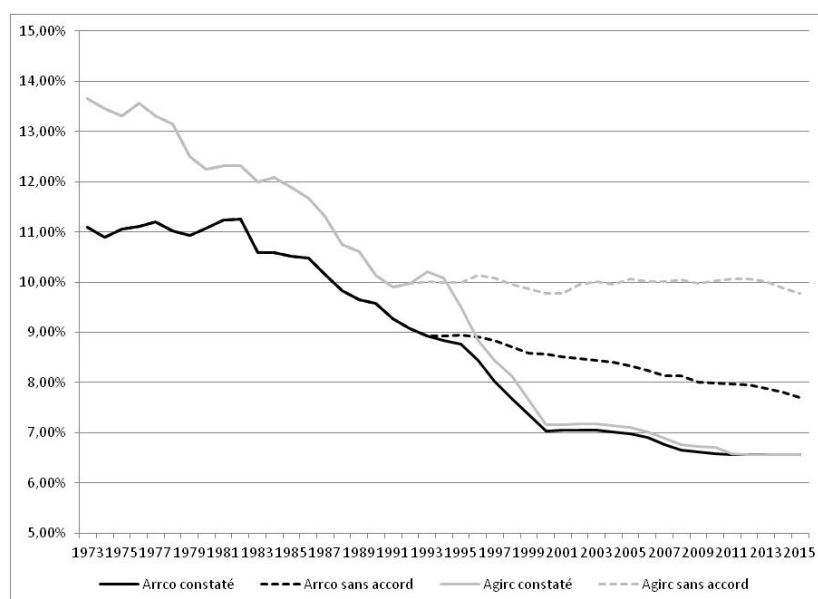
Les partenaires sociaux ont enfin introduit des coefficients liés à l'âge de la liquidation. À compter du 1^{er} janvier 2019 et de la génération 1957, un « coefficient de solidarité », se traduisant par une minoration de 10 % pendant 3 ans de la retraite complémentaire, est mis en place pour les personnes qui partiront avant 67 ans dès leur taux plein au régime de base¹⁹. Il ne s'appliquera pas aux personnes qui décaleront d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire. Les personnes qui décaleront leur départ d'au moins deux ans bénéficieront d'un « coefficient majorant » de 10 % (pour huit trimestres), 20 % pour 12 trimestres) et 30 % (pour 16 trimestres)²⁰.

Au final, les rendements des deux régimes auront été divisés par 1,9 à l'Arrco et par 2,4 à l'Agirc entre 1973 et 2019. Dit autrement, un cotisant Agirc acquerra pratiquement deux fois et demie moins de droits en 2019 qu'en 1973 avec le même euro de cotisation. Cette baisse des rendements était déjà à l'œuvre avant 1993 comme le montre le graphique 2. Elle a été beaucoup plus rapide avec l'accord de 1996.

¹⁹ Ce coefficient ne s'appliquera pas aux retraités exonérés de CSG (pour les retraités soumis à un taux réduit de CSG, la minoration sera de 5 % au lieu de 10 %), aux retraités handicapés, aux retraités au titre du dispositif amiante, aux retraités au titre de l'inaptitude, aux retraités qui ont élevé un enfant handicapé, ou encore aux aidants familiaux.

²⁰ Cette condition de décalage n'est pas liée à l'acquisition de trimestres dans les régimes de base. Les personnes qui continueront d'être en emploi, et qui sont par ce fait les plus avantagées à décaler, continueront d'acquérir des points dans les régimes complémentaires et pourront également bénéficier d'une surcote dans le régime de base. Voir à ce sujet, le dossier mensuel de la séance du COR du 13 avril 2016.

Graphique 2. Rendements effectifs bruts (RBE) constatés et rendement théorique avant accords



Source : Agirc-Arrco.

Note : la relative stabilité du rendement théorique à l'Agirc s'explique par les évolutions respectives des prix et du salaire médian des cadres (index historiques des paramètres), le salaire médian des cadres ayant très peu progressé pendant les années 2000.

Cependant, en l'absence d'accords, avec une évolution des rendements des régimes sur les prix pour les valeurs du point et les salaires moyens ou médians pour les salaires de référence et dans l'hypothèse où le rendement du nouveau régime sera stabilisé après 2019, les rendements hors accords de l'Arrco comme de l'Agirc auraient été inférieurs à long terme au(x) rendement(s) après accords, s'ils avaient continué à évoluer selon les indexations à l'œuvre avant 1993 (graphique 3).

Du point de vue de l'acquisition des droits, cette baisse du rendement a en partie été compensée par la forte augmentation des taux de cotisation obligatoires dans les deux régimes (+55 % à l'Arrco, +105,5 % à l'Agirc), comme le montre le tableau relatif aux différents paramètres des régimes figurant en annexe I.

Graphique 3. Rendement effectif brut (RBE) prévisionnel et rendement théorique avant accords



Source : calculs Agirc-Arrco.

Note : le rendement projeté correspond après 2018 à celui du nouveau régime unifié dans l'hypothèse où la valeur du point et le salaire de référence évolueront comme les prix hors tabac.

L'Effet des accords sur les pensions Agirc et Arrco

Effets théoriques des accords

Les effets des accords sont illustrés sur deux cas types théoriques (une carrière de cadre et une autre de non-cadre toujours au salaire moyen par âge en figeant les profils relatifs au PSS de la génération 1952 pour celles suivantes). Ces cas types sont déclinés par genre et pour trois générations (1952, 1972 et 1992).

L'intérêt de cette méthode est de pouvoir illustrer les impacts « purs » des changements législatifs et réglementaires (elle neutralise les effets de l'évolution des carrières et en particulier pour les cadres les effets des évolutions respectives du plafond de la Sécurité sociale et de leurs salaires) et de les étudier isolément les uns des autres. Ainsi, la hausse des taux de cotisation obligatoires, dans les régimes en points où les droits acquis sont proportionnels au taux pratiqué par l'entreprise, contribue à augmenter les droits à la liquidation. Toutes choses égales par ailleurs, le passage de 4 % à 6 % à l'Arrco majore de 50 % le niveau de la retraite acquise annuellement. À l'inverse, la baisse des rendements a eu pour conséquence d'acquérir chaque année moins de droits pour une même assiette. Avec un même taux de cotisation, la majoration de 3,5 % du salaire de référence à l'Arrco a conduit à attribuer 10,9 % de points en moins en 1999 qu'en 1995. La majoration de 4 %

du salaire de référence à l'Agirc a conduit à attribuer 21,7 % de points en moins en 2000 qu'en 1995.

Le cadre général pour estimer ces carrières types est le suivant :

- Le scénario économique servant à l'indexation des paramètres est le scénario B du Conseil d'orientation des retraites (COR) de juin 2015. La productivité du travail évolue de 1,5 % à terme et le taux de chômage est de 4,5 %²¹.
- Les espérances de vie des non-cadres sont issues de la table de mortalité interne de l'Arrco et celles des cadres de la table de mortalité interne de l'Agirc²². À 65 ans, les hommes cadres de la génération 1952 vivent 1,5 an de plus que les hommes non-cadres, les femmes cadres un peu plus d'un an que les femmes non-cadres. Ces écarts ne sont respectivement plus que de 1 an et 0,75 an pour la génération 1992.
- La valeur du point et le salaire de référence évoluent selon les dispositions de l'accord du 30 octobre 2015 entre 2016 et 2018, puis le rendement est constant (évolution de la valeur du point et du salaire de référence sur les prix).
- Pour tenir compte de la mise en place du régime complémentaire unifié à compter de 2019 sur le cas type de cadre, la retraite Arrco est assimilée à la retraite complémentaire acquise sur la tranche 1 et la retraite Agirc à la retraite acquise sur la tranche 2.
- L'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein prévue par la réforme des retraites de 2014 est prise en compte.
- Par convention, les carrières retenues sont complètes et la liquidation intervient lorsque le taux plein est atteint.

Pour estimer les salaires annuels des profils moyens, cadres et non-cadres, les salaires annuels par âge et par genre de la génération 1952 ont été exprimés en pourcentage du salaire annuel moyen par tête²³. Les salaires par âge des générations suivantes ont été calculés en appliquant ces profils relatifs aux projections du SMPT à l'horizon 2090 (le décès de la dernière génération étudiée intervenant entre 2082 et 2085).

Les calculs effectués à partir de ces profils types pour la génération 1952 ne sont pas comparables aux calculs effectués sur les nouveaux retraités de 2013 dans la partie suivante. Ils ne prennent en effet pas en compte la diversité des carrières tant en termes de durées qu'en termes de périodes d'attribution de points gratuits en cas de chômage ou de maladie. Les montants de pension sont ainsi plus élevés que les montants moyens effectivement liquidés. En revanche, les taux de remplacement et les taux de récupération sont inférieurs à ceux constatés.

Les effets des accords sont très différents selon le taux de cotisation retenu avant les accords : soit les taux obligatoires à l'Arrco comme à l'Agirc (soit 4 % et 16 % respectivement), soit un taux de 6 % à l'Arrco et 16 % à l'Agirc dès 1992. En effet, 58 %

²¹ L'hypothèse de chômage n'a pas d'effet sur la carrière et les pensions des cas types. Elle est rappelée ici pour mémoire.

²² Source : tables de mortalité internes, direction technique Agirc-Arrco.

²³ Afin d'éviter de trop fortes variations après 61 ans dues aux flux de départs en retraite, les salaires ont été figés en pourcentage du SMPT.

des participants Arrco cotisaient au-delà du taux obligatoire à cette date, ils étaient 82 % dans ce cas à l'Agirc. Pour ces cotisants, les effets des accords liés aux relèvements de taux n'ont été sensibles qu'à partir du moment où le taux obligatoire des régimes a dépassé le taux auquel ils cotisaient déjà. Ainsi, avec un taux de cotisation de 6 % à l'Arrco dès 1992, seuls les droits acquis à partir de 2014 ont été majorés par le passage du taux obligatoire à 6,20 % (accord de 2013). Pour l'Agirc, si le taux de cotisation était déjà de 16 % en 1992, les droits ont été majorés à partir de 2006 (passage à 16,24 % prévu par l'accord de 2003) puis de 2014 (passage à 16,44 % prévu par l'accord de 2013).

Afin de mieux comprendre les effets propres de chacune des dispositions des accords sur le montant de la pension, les calculs suivants détaillent les variations de pension dues à chaque paramètre pris séparément des autres.

Le tableau 1 illustre l'effet « pur » de l'augmentation des taux de cotisation selon le taux de référence pris avant accords. Il est détaillé pour les hommes cadres les résultats n'étant pas significativement différents pour les autres profils. Il montre que, toutes choses égales par ailleurs, la pension Agirc aurait été multipliée par un peu plus de deux pour les cotisants nés en 1972 en cas de choix du taux obligatoire en 1992, par seulement un peu moins de 1,05 en cas de taux supérieurs aux taux obligatoires en 1992. Dans ce cas, seules les hausses de taux enregistrées depuis 2006 ont un effet à la hausse du nombre de points.

Tableau 1. Effet « pur » des taux de cotisation sur le montant des pensions (cas type d'un homme cadre)
Écart relatif = (pension liquidée – pension théorique) / pension théorique

	Arrco (tranche 1)			Agirc (tranche 2)		
	Génération 1952	Génération 1972	Génération 1992	Génération 1952	Génération 1972	Génération 1992
Au taux obligatoire	20,5 %	48,3 %	55,0 %	55,1 %	104,3 %	110,3 %
Aux taux de 6 % Arrco et 16 % Agirc	0,0 %	1,8 %	3,3 %	0,4 %	4,6 %	6,4 %

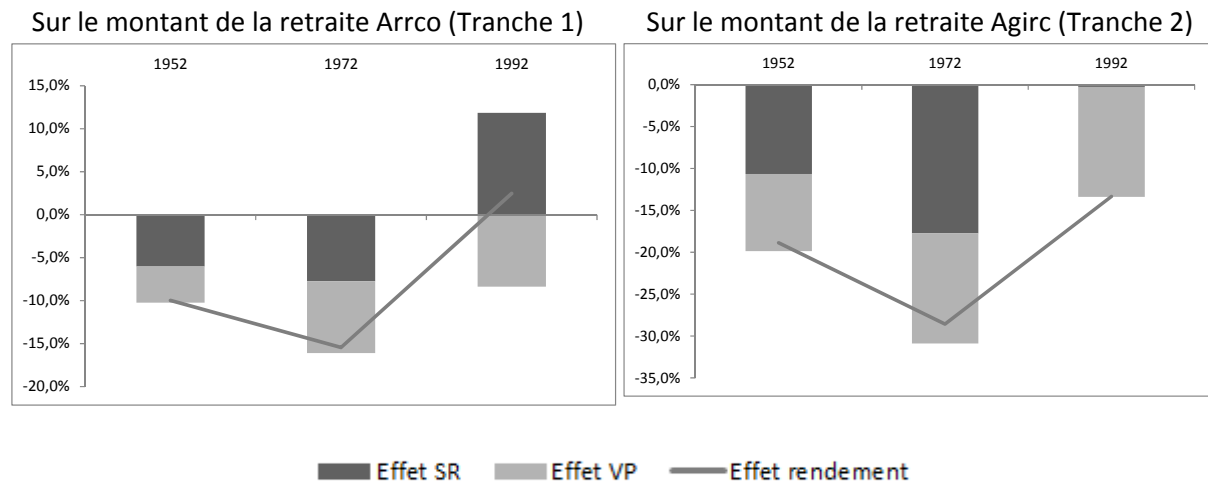
Source : calculs Agirc-Arrco.

Lecture : en ne prenant en compte que les seules dispositions relatives aux taux de cotisation Arrco dans les accords intervenus depuis 1993, la pension d'un homme cadre né en 1992 serait de 1,55 fois plus élevée s'il avait cotisé au taux obligatoire avant accord.

Ensuite, en décomposant les baisses de rendement, l'effet lié à la sur indexation du salaire de référence prédomine sur la sous-indexation de la valeur du point à l'Agirc pour les générations 1952 et 1972 (graphique 4 de droite). Il est quasi nul pour la génération 1992 qui n'aura connu que les nouvelles réglementations. À l'Arrco, les effets liés aux évolutions de la valeur du point et du salaire de référence sont relativement de même ampleur pour les générations 1952 et 1972 (graphique 4 de gauche). L'effet salaire de référence devient plus important que l'effet valeur du point et positif pour la génération 1992. Selon l'hypothèse de stabilisation des rendements retenues à partir de 2019, le nombre de points acquis pour un euro de cotisation par les plus jeunes générations est plus

important après qu'avant accords à l'Arrco. À l'Agirc, cet effet n'est pas visible, le rendement théorique avant accords ne devenant inférieur au rendement après accord que dans les années 2050.

Graphiques 4. Effets de la valeur du point et du salaire de référence sur le montant de pension



Source : calculs Agirc-Arrco.

Note : les effets respectifs du salaire de référence et de la valeur du point sont présentés pour les hommes cadres, les résultats ne différant pas significativement entre les profils.

Lecture : pour la génération 1972, l'effet « pur » de la baisse du rendement à l'Arrco est de l'ordre de -15,4 % sur le montant de la pension. Cet effet peut être décomposé : -7,7 % proviennent de la sur indexation du salaire de référence et -8,4 % de la sous-indexation de la valeur du point. Ces deux effets sont calculés indépendamment l'un de l'autre et sont multiplicatifs et non additifs.

En outre, une modification de l'indexation de la valeur du point et du salaire de référence n'a pas le même impact suivant la partie de carrière à laquelle elle intervient ou les générations concernées. Plus la sur indexation du salaire de référence intervient tard dans la carrière, moins elle a d'impact sur le nombre total de points acquis (ce qui est le cas de la génération 1952 qui effectue une partie de sa carrière avant les accords). En revanche, une moindre indexation de la valeur du point a un impact, quant à elle, dès la liquidation sur l'ensemble des points liquidés (soit ceux acquis dès le début de la carrière).

L'introduction des coefficients de solidarité mis en place à partir de 2019 pour la génération 1957 a un impact mécanique de 10 % sur le montant de la pension à la liquidation des générations suivantes. Cependant, en prenant en compte l'ensemble de la durée de retraite, cet impact est très largement à relativiser : il serait de l'ordre de 1 % du total des flux de pension versée, quels que soient la génération, le statut et le genre.

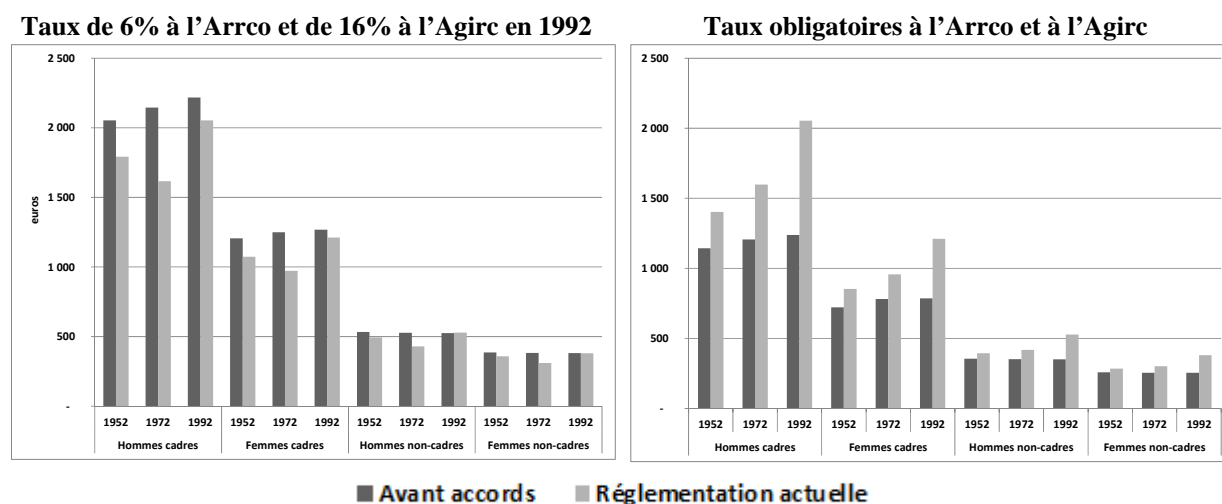
Enfin, les mesures relatives à l'âge de départ en retraite ont également un effet positif sur le montant des retraites complémentaires : les salariés accumulant jusqu'à quatre ans et demi de points supplémentaires dans les régimes Arrco et Agirc, leurs retraites complémentaires sont alors d'autant plus élevées que les salaires sont croissants avec l'âge. Cet effet est de l'ordre de 2,5 % pour la génération 1952 et de 5 % pour les générations

suivantes pour l'Arrco (puis tranche 1) et de l'ordre de 4 % à 7 % pour l'Agirc (puis tranche 2).

Au final, avec des taux de cotisation de 6 % à l'Arrco et de 16 % à l'Agirc dès le début de leur carrière, l'ensemble des générations ont un montant de pension inférieur après accords à celui qu'il aurait été en l'absence d'accords (graphique 5 à gauche). Pour la génération 1952, la pension des cadres est de 11 % à 12 % moins élevée, celle des non-cadres de l'ordre de 7,5 %. L'effet des accords serait moins sensible pour la génération 1992 : outre le gain lié à la légère augmentation des taux de cotisation Arrco et Agirc, cette génération profiterait du fait que le rendement serait au final plus élevé en fin de carrière que ce qu'il aurait été avec les réglementations en vigueur en 1992. Ce résultat est très dépendant des évolutions futures du rendement. Dans les calculs effectués ici, l'hypothèse retenue est celle d'une stabilité du rendement à partir de 2019 et sur toute la période de projection. S'il devait à nouveau baisser, les résultats constatés pour la génération 1992 pourraient être moins favorables du point de vue des pensions.

En retenant comme référence les taux de cotisation obligatoires, l'ensemble des générations et des profils étudiés voient leur montant de pension augmenter grâce aux accords (graphique 5 à droite). Ce graphique illustre le fait que pour les cotisants aux taux obligatoires en 1992, l'effet des hausses de taux de cotisation contractuels décidées par les partenaires sociaux a été plus important que l'effet lié aux baisses des rendements.

Graphiques 5. Montant mensuel brut de pension complémentaire avant et après accords (en euros constants)



Source : calculs Agirc-Arrco.

Lecture : avant accords intervenus dans les régimes complémentaires, avec un taux de cotisation de 6 % à l'Arrco et de 16 % à l'Agirc dès 1992 (graphique de gauche), les hommes cadres auraient perçu une pension complémentaire de l'ordre de 2 000 euros brut mensuel. Après accords, celle-ci est de l'ordre de 1 800 euros mensuels. Dans le cas où ils cotisaient aux taux obligatoires en 1992 (graphique de droite), ils auraient en revanche constaté un gain de pension d'un peu plus de 200 euros mensuels.

Outre les montants de pension, l'évaluation des accords sur les droits individuels est habituellement complétée par la mesure du taux de remplacement qui rapporte le dernier revenu d'activité professionnelle à la première pension de droit direct perçue. Cet indicateur permet de mesurer la perte de niveau de vie au moment du passage à la retraite. Il est en général inversement proportionnel au salaire de fin de carrière, notamment du fait du plafonnement et des pentes de carrières.

Le taux de remplacement mesuré ici est celui des pensions complémentaires Arrco et Agirc. Il est donc inférieur au taux de remplacement de l'ensemble des pensions. Il est calculé en net, c'est-à-dire que les pensions nettes de prélèvements sociaux sont rapportées aux salaires nets de cotisations salariales. Celles-ci sont en effet de l'ordre de 23 % alors que les prélèvements sur les retraites complémentaires sont de 8,4 %. Les taux de remplacement nets sont donc plus élevés que les taux bruts mais aussi plus représentatifs de la perte de niveau de vie au moment du passage en retraite²⁴.

Les effets des accords sur les taux de remplacement sont plus compliqués à mesurer et interpréter puisqu'ils dépendent d'une part du salaire de fin de carrière : à un salaire de fin de carrière plus élevé par rapport à celui du reste de la carrière correspond un taux de remplacement plus faible. D'autre part, le salaire net de fin de carrière dépend aussi de l'évolution des taux de cotisation (générateurs de droits ou non). Globalement, cependant, les taux de remplacement après accords et prise en compte des coefficients de solidarité seront moins élevés qu'en l'absence d'accords (tableaux 2).

**Tableaux 2. Taux de remplacement nets avant et après accords et décomposition de son écart entre variation de pension et variation du dernier salaire net (taux de 6 % à l'Arrco et de 16 % à l'Agirc)
Cadres**

Génération	1952		1972		1992	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux de remplacement avant accords	39,0 %	33,5 %	31,7 %	27,0 %	24,3 %	20,4 %
Taux de remplacement après accords et hors coefficient de solidarité	34,7 %	30,6 %	26,6 %	23,5 %	25,1 %	21,7 %
Variation du TR hors coefficient	-4,3	-2,9	-5,1	-3,5	+0,8	+1,3
Taux de remplacement après accords y compris coefficient de solidarité*	34,7 %	30,6 %	25,1 %	21,2 %	22,6 %	19,6 %
Variation de la pension	-12,7 %	-11,0 %	-16,3 %	-13,5 %	2,9 %	6,1 %
Variation du salaire net	-1,9 %	-2,5 %	-0,1 %	-0,5 %	-0,1 %	-0,5 %
Pente de carrière	1,32	1,21	1,48	1,36	1,54	1,42

* Les coefficients de solidarité s'appliquent pendant 3 ans maximum, dans la limite de 67 ans.

Source : calculs Agirc-Arrco.

²⁴ Les impacts des accords sont ici considérés comme neutres du point de vue de l'IR et donc du taux de CSG appliqué aux pensions.

Non-cadres

Génération	1952		1972		1992	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux de remplacement avant accords	26,0 %	28,6 %	20,0 %	22,0 %	14,8 %	16,3 %
Taux de remplacement après accords et hors coefficient de solidarité	24,3 %	26,7 %	17,9 %	19,5 %	16,3 %	17,8 %
Variation du TR hors coefficient	-1,7	-1,9	-2,1	-2,5	+1,5	+1,5
Taux de remplacement après accords y compris coefficient de solidarité*	24,3 %	26,7 %	16,1 %	17,6 %	14,7 %	16,0 %
Variation de la pension	-7,4 %	-7,5 %	-9,5 %	-10,1 %	11,8 %	10,7 %
Variation du salaire net	-0,9 %	-0,9 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %
Pente de carrière	1,17	1,07	1,32	1,21	1,39	1,27

* Les coefficients de solidarité s'appliquent pendant 3 ans maximum, dans la limite de 67 ans.

Source : calculs Agirc-Arrco.

Lecture : le taux de remplacement des pensions complémentaires des femmes non-cadres nées en 1992 aurait été d'un peu plus de 15 % avant accords, il serait de 17 % après accords hors coefficient de solidarité. En prenant en compte ce dernier, il serait de l'ordre de 15 %. Une baisse plus importante à la suite des accords du montant de la pension que du dernier salaire entraîne mécaniquement une baisse du taux de remplacement.

Le calcul du taux de remplacement ne tient cependant pas compte de l'effort contributif réalisé au cours de la vie active ni des revalorisations futures des pensions. C'est pourquoi il doit être complété par un ou des indicateurs prenant en compte ces deux dimensions. Trois indicateurs prenant en compte l'ensemble du cycle de vie sont généralement utilisés à cette fin : le délai de récupération, le taux de récupération et le taux de rendement interne (COR, 2009).

Le délai de récupération mesure en combien d'années la totalité des cotisations versées est récupérée sous forme de pensions de retraite. Quand la durée effective de retraite est supérieure au délai de récupération, l'assuré a récupéré plus qu'il n'a versé.

Le taux de récupération (ou rentabilité financière) rapporte la masse des pensions reçues au cours de la période de retraite à la masse des cotisations versées au cours de la vie active. Si le taux de récupération est supérieur à un, alors le retraité récupère plus que ce qu'il a versé : sa durée de retraite est supérieure au délai de récupération.

Le taux de rendement interne (TRI ou rendement actuariel) correspond au taux d'intérêt (nominal ou réel) moyen auquel auraient dû être placées les cotisations pour obtenir une rente équivalente à la pension.

Seul le taux de récupération sera étudié ici. Les pensions versées tout au long de la durée de retraite²⁵, en termes réels, sont rapportées à la somme des cotisations sociales (patronales et salariées)²⁶ versées tout au long de la carrière, également en termes réels.

Pour calculer la somme des pensions et des cotisations, il convient au préalable de déterminer une série de taux d'actualisation. Les taux habituellement utilisés sont des taux de marchés financiers en référence aux retraites par capitalisation. Mais dans le cadre d'un système de retraite fonctionnant en répartition, il est difficile de choisir un tel taux. En effet, le rendement implicite de la répartition correspond à long terme à la croissance des cotisations (soit la masse salariale à taux de cotisation constant). Dit autrement, les retraités perçoivent des pensions égales aux cotisations des générations suivantes qui évoluent selon le taux de croissance de l'économie (soit le taux de croissance des salaires multiplié par celui du nombre de cotisants). C'est pourquoi, s'agissant ici d'une approche individuelle, le taux d'actualisation retenu est le taux de croissance du salaire moyen par tête (SMPT) en termes réels qui correspond à l'évolution de l'assiette moyenne. Dans une optique intergénérationnelle, le SMPT permet également de comparer deux individus de générations différentes ayant connu toute leur carrière au salaire moyen (Marino, Dubois, 2015)²⁷.

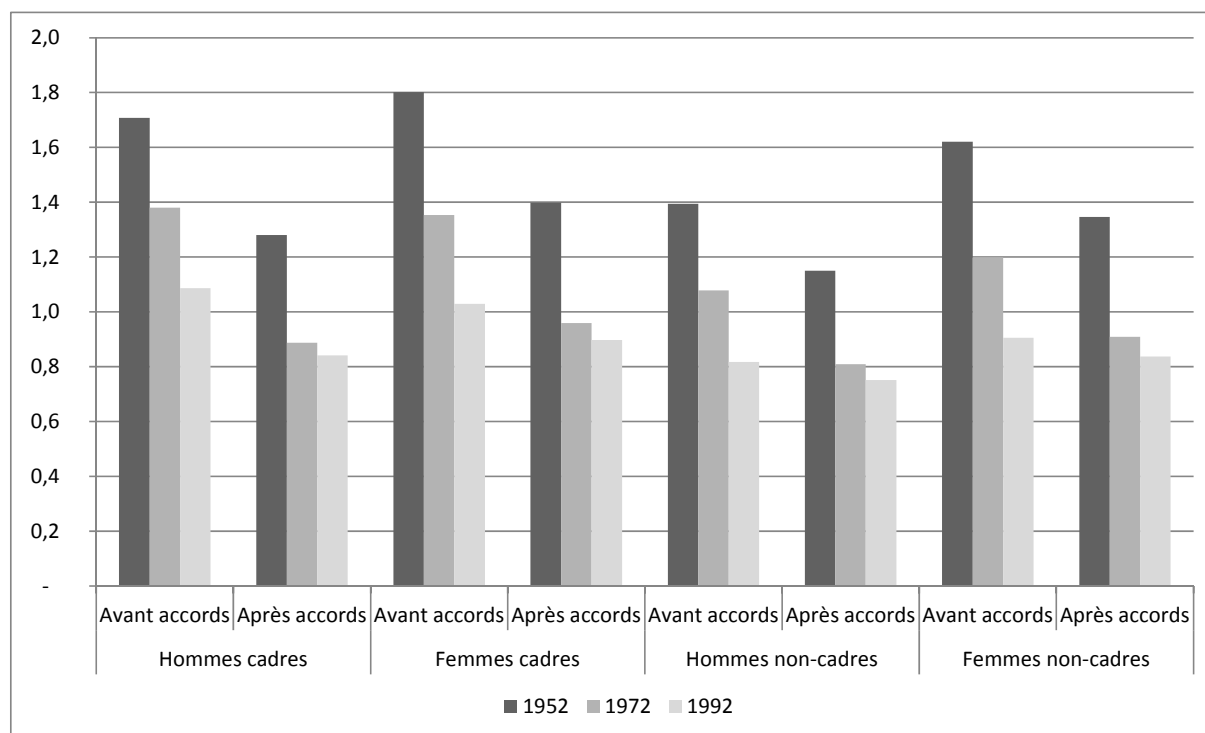
Les taux de récupération sont en baisse pour tous les profils étudiés (graphique 6). Cette baisse serait liée à la baisse des rendements mais aussi à la forte hausse de la part des cotisations non génératrices de droits dans les cotisations payées pour financer les retraites complémentaires : AGFF à partir de 1983 pour financer le surcoût de la retraite à 60 ans, instauration de la CET pour les cadres en 1996, augmentation des taux d'appel. En 1974, la part des cotisations non génératrices de droits dans le total des cotisations était de 10 % à l'Arrco et nul à l'Agirc (aux taux obligatoires), cette part est désormais respectivement de 36 % et 29 %.

25 D'un point de vue normatif, la mutualisation du risque viager dans le système de retraite, notamment entre hommes et femmes, conduit à retenir une espérance de vie égale entre genres. Mais s'agissant ici d'un point de vue descriptif, il paraît pertinent de tenir compte des différences effectives de mortalité entre hommes et femmes.

26 D'un point de vue macroéconomique le financeur est bien l'assuré : les cotisations sociales reposent sur les salaires bruts qui font l'objet d'un arbitrage global sur le coût du travail de la part des employeurs.

27 Avec un tel choix et des droits revalorisés sur les prix, le taux de récupération sera d'autant plus faible que la croissance sera élevée durant la période de perception de la retraite.

Graphique 6. Effet des accords (y compris coefficients de solidarité) sur les taux de récupération (taux de 6 % à l'Arrco et de 16 % en 1992)



Source : calculs Agirc-Arrco.

Lecture : avant accord un homme cadre né en 1952 récupérait tout au long de sa retraite 1,7 fois ce qu'il avait versé tout au long de sa carrière. Pour un homme cadre né en 1992, ce rapport était d'un peu plus de 1.

Pour autant ces résultats doivent être nuancés par le fait que les carrières étudiées ici ne prennent pas en compte les points attribués au titre du chômage ou de la maladie. La prise en compte de ces points, financés partiellement (pour le chômage) ou non financés (pour la maladie) augmenterait ainsi le taux de récupération. En outre, les régimes complémentaires versent également des droits au titre des majorations pour enfants (au-delà de deux) et des pensions de réversion, qui augmentent d'autant les taux de récupération réellement constatés.

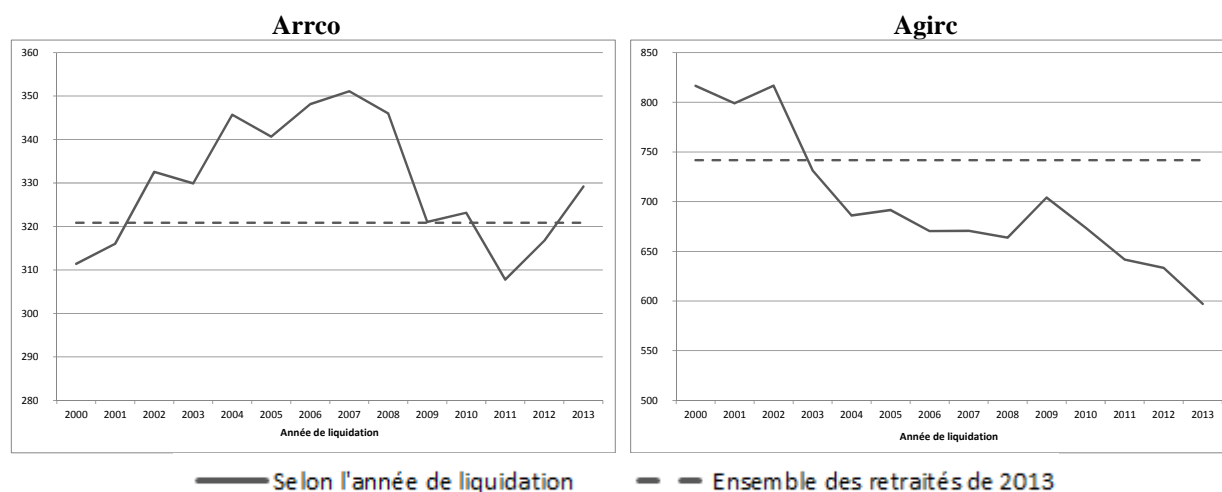
L'étude des cas types permet de mesurer les impacts « purs » des mesures portant sur les différents paramètres de calcul des retraites complémentaires. Elle ne prend cependant pas en compte les effets des carrières, notamment les droits ouverts au titre des périodes non cotisées ni les effets liés aux situations familiales. C'est pourquoi, pour compléter l'approche par cas type, la partie suivante évalue l'impact des accords sur le montant des pensions à la liquidation des nouveaux retraités de 2013.

Effets des accords sur les pensions liquidées en 2013

En 2013, les nouveaux retraités de l'Arrco perçoivent en moyenne 330 euros mensuels bruts (avantage principal et majorations de pensions de droits directs), soit 3 % de plus que la pension moyenne de l'ensemble des retraités du régime (graphique 7 à gauche) ; côté

Agirc, les nouveaux allocataires perçoivent en moyenne 600 euros, soit près de 20 % de moins que la pension moyenne de l'ensemble des retraités du régime des cadres (graphique 7 à droite).

Graphiques 7. Pension de droits directs brute mensuelle perçue en 2013 selon l'année de liquidation



Source : Agirc-Arrco.

Champ : ensemble des retraités de droits directs.

Lecture : les cadres ayant liquidé leur pension en 2000 et toujours vivants en 2013 ont un montant de pension de l'ordre de 800 euros bruts mensuels alors que l'ensemble des retraités cadres perçoivent une pension mensuelle d'un peu moins de 750 euros mensuels bruts.

Ces évolutions sont le reflet des carrières. Le niveau des pensions Arrco croît au fil des générations, ce qui reflète l'amélioration des carrières salariales, notamment des femmes. Pour les cadres, la retraite Agirc baisse au fil des générations. En effet, les cadres cotisent à l'Agirc sur la partie différentielle de leur salaire située au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Celui-ci augmente de manière tendancielle plus que leurs salaires, notamment du fait de la qualification accrue de la population salariée. Cette évolution est favorable à la tranche A (retraite Arrco) et défavorable à la tranche B (retraite Agirc) (Bourbon, 2008).

Elles sont aussi le reflet de l'évolution des conditions de liquidation des droits dans les régimes de base. Ainsi, les pensions Arrco liquidées entre 2004 et 2008 sont plus élevées qu'auparavant notamment du fait de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue. Les assurés concernés par ces dispositifs ont des durées de carrières par définition complètes et ainsi des pensions complémentaires plus élevées. La baisse de 2009, due à un durcissement des conditions d'accès au dispositif, est largement artificielle. Les évolutions enregistrées depuis 2001 sont également perturbées par la montée en charge de la réforme de 2010 et le décret du 2 juillet 2012 (élargissant à nouveau les carrières longues). Enfin, comme vu sur les cas types, les dispositions des accords sur les conditions d'acquisition des droits à retraite complémentaire ont aussi eu des effets contraires.

Ces impacts sont étudiés sur les pensions Arrco et éventuellement Agirc des nouveaux retraités de 2013 (encadré 2). Une pension théorique est calculée hors accords paritaires (y

compris pour les dispositions relatives à l'âge) puis comparée avec la pension réellement liquidée (encadré 3). Cette comparaison est effectuée individu par individu grâce aux bases individuelles disponibles à la direction technique de l'Agirc-Arrco (encadré 4). Les pensions étudiées sont les pensions de droits directs y compris majorations pour enfants élevés ou enfant à charge et majoration pour ancienneté à l'Arrco.

En prenant en compte l'ensemble des changements réglementaires intervenus depuis 20 ans, 31,6 % des nouveaux retraités de 2013 ont une pension complémentaire plus élevée à la suite de ces nouvelles règles (tableau 3). Pour eux, le niveau de leurs retraites complémentaires est supérieur de 12 % à ce qu'il aurait été en l'absence d'accords. Ces individus seront désignés comme gagnants en termes de montant de pension dans la suite de l'article²⁸. L'écart relatif rapporte l'écart entre (pension liquidée et pension théorique) à la pension théorique. Il ne doit pas être confondu avec le ratio entre l'écart moyen (constaté sur l'ensemble) et la pension moyenne (la moyenne des ratios n'étant pas le ratio moyen). 68 % des nouveaux retraités sont quant à eux perdants en termes de pension : leur retraite complémentaire est inférieure de 7 % à ce qu'elle aurait été avec les règles en vigueur en 1992.

Tableau 3. Impacts individuels des accords sur le montant net des pensions de retraite complémentaire

Catégorie d'assurés	Effectifs	Pourcentages de gagnants / perdants	Gains / pertes individuelles moyennes	Gains / pertes relatives individuelles	Pension complémentaire nette mensuelle liquidée
Gain de pension	162 020	31,6 %	32 €	12,0 %	339 €
Perte de pension	348 487	68,1 %	-45 €	-7,0 %	439 €
Pension identique	1 523	0,3 %	0,0 €	0,0 %	92 €

Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 213 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Lecture : 31,6 % des assurés ayant liquidé leurs pensions complémentaires en 2013 ont perçu une pension de l'ordre de 32 euros mensuels nets plus élevée à ce qu'elle aurait été en l'absence d'accords.

Les pertes sont plus limitées que les gains, quelles que soient les caractéristiques des assurés (tableau 4).

²⁸ Un gain en termes de pension peut se traduire par une perte de salaire net, quand il est dû à la hausse des taux de cotisation.

Tableau 4. Écart relatif de pension des gagnants et perdants en termes de pension

Caractéristiques		Gain de pension	Perte de pension
Statut	Non-cadres	12,1 %	-6,0 %
	Cadres	10,4 %	-9,5 %
Genre	Hommes	11,0 %	-7,2 %
	Femmes	12,5 %	-6,5 %
Âge de liquidation	Moins de 61 ans	9,4 %	-7,4 %
	61-65 ans	11,8 %	-7,0 %
	Plus de 65 ans	14,2 %	-5,8 %
Durée de cotisation	< 20 ans	17,2 %	-4,8 %
	> 20 ans	10,8 %	-7,8 %
Cotisation au-delà du taux obligatoire	OUI	7,0 %	-8,2 %
	NON	12,7 %	-4,3 %
Présence dans les régimes en fin de carrière	OUI	9,0 %	-4,7 %
	NON	12,9 %	-8,6 %
Présence de points gratuits	OUI	11,4 %	-7,1 %
	NON	13,8 %	-6,4 %
Montant de pension	[Min-Q_25[14,7%	-4,8%
	[Q_25-Q_50[12,2%	-6,0%
	[Q_50-Q_75[10,1%	-7,5%
	[Q_75-Max[11,1%	-8,9%
Majorations de pension	OUI	12,3 %	-7,0 %
	NON	11,4 %	-6,8 %

Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Montant de pension [Min-Q25] : pension jusqu'au 1^{er} quartile des pensions versées, [Q25-Q50] : entre le 1^{er} quartile et la médiane, [Q50-Q75] : entre la médiane et le 3^e quartile et [Q75-Max] : au-delà du 3^e quartile.

Lecture du tableau : pour les assurés non-cadres ayant constaté un gain de pension après accord, ce gain est de 12,1 %.

Du point de vue des régimes, les assurés à l'Agirc sont moins souvent gagnants que les assurés à l'Arrco (tableau 5). En revanche, les gains comme les pertes théoriques sont beaucoup plus importants pour le régime des cadres. D'un côté, le doublement du taux de cotisation obligatoire à l'Agirc amplifie les gains potentiels par rapport à l'Arrco. À

l'inverse, les baisses de rendement ont été plus importantes à l'Agirc et le plafonnement des majorations familiales touche plus souvent les pensions Agirc que les pensions Arrco²⁹.

Tableau 5. Effets des accords sur la pension liquidée selon le régime Arrco ou Agirc

Régime	Gain de pension			Perte de pension		
	Part	Écart relatif moyen	Pension nette liquidée dans le régime	Part	Écart relatif moyen	Pension nette liquidée dans le régime
Arrco	32,2 %	12,0 %	265 €	67,5 %	-6,0 %	324 €
Agirc	25,0 %	36,0 %	408 €	74,9 %	-18,0 %	501 €

Source : calculs Agirc-Arrco.

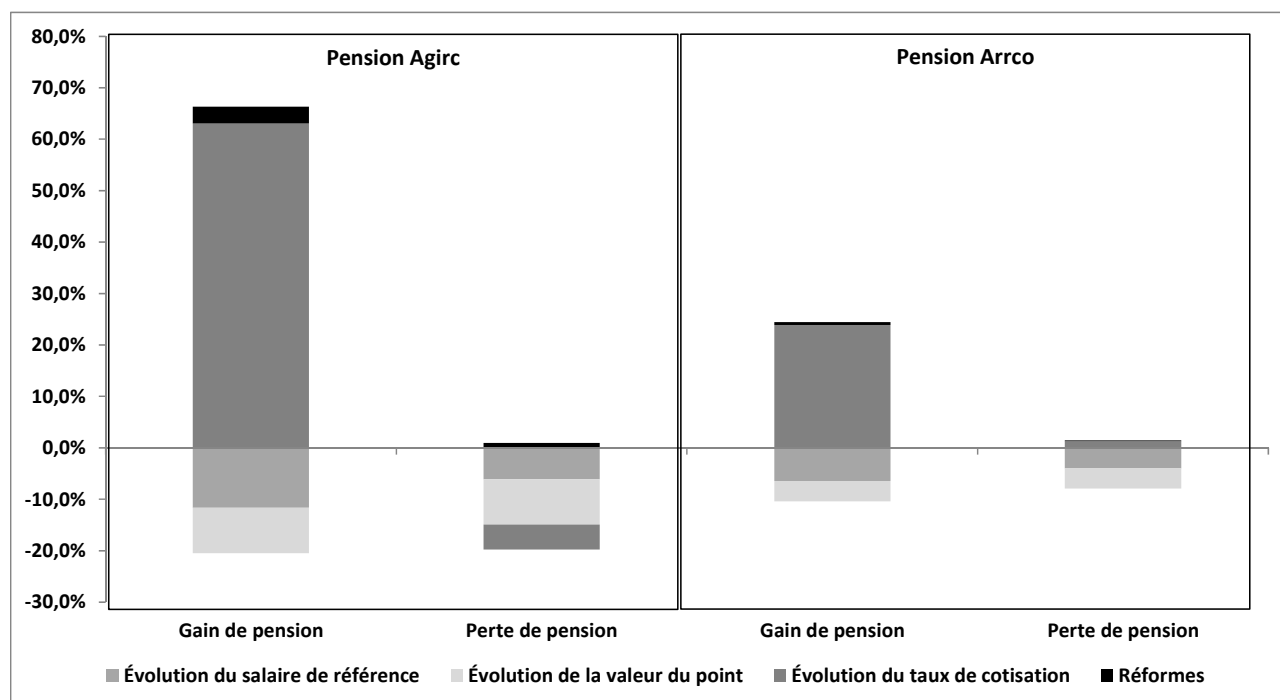
Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Lecture : pour 32,2 % des assurés, la pension Arrco liquidée en 2013, égale à 265 euros nets mensuels, est plus élevée de 12 % qu'en l'absence d'accords.

La décomposition des différents effets montre que pour les assurés gagnants en termes de pension, la hausse des taux de cotisation a été très logiquement et largement prédominante. Ces assurés ont également bénéficié des effets des réformes dans les régimes de base, sans doute du fait d'un recul de l'âge de liquidation leur ayant permis d'accumuler plus de points dans les régimes complémentaires. Les impacts respectifs des sur indexation de salaires de référence et moindre indexation des valeurs de point semblent relativement équilibrés, à l'Arrco comme à l'Agirc, pour les gagnants comme pour les perdants (graphique 8).

²⁹ Les majorations familiales à l'Agirc concernent plus souvent les hommes et les retraites élevées. De plus leur taux variait entre 8 % (pour trois enfants) et 24 % (pour 7 enfants et plus) avant 2012.

Graphique 8. Décomposition des effets propres de chacune des dispositions des accords et des réformes des régimes de base sur les pensions liquidées en 2013 à l'Arrco et à l'Agirc



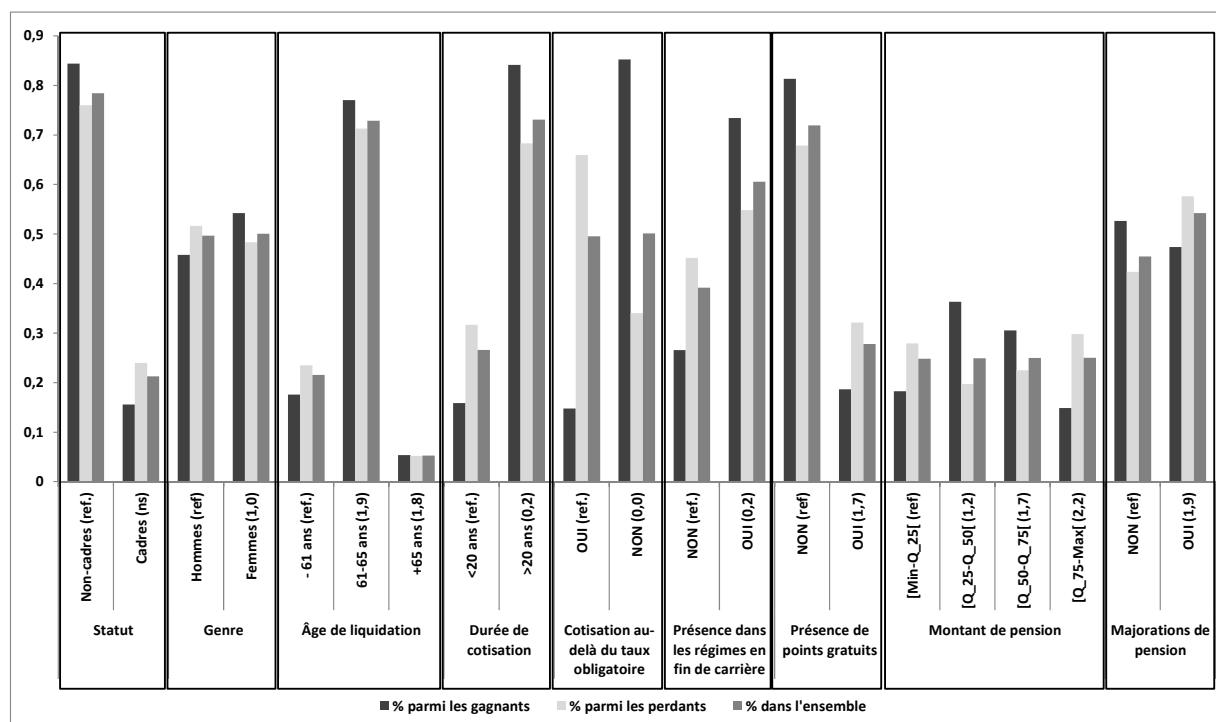
Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Lecture : pour les assurés ayant liquidé leur pension Agirc en 2013, les gains totaux de pension enregistrés proviennent principalement de la hausse des taux de cotisations (un peu plus de 60 % sur les 36 % totaux). Ils ont été compensés par la baisse du rendement.

S'agissant des effectifs de gagnants et de perdants en termes de pension, ces résultats généraux peuvent être approfondis en détaillant la répartition des différentes catégories de nouveaux retraités entre gagnants et perdants aux accords. Le graphique 9 détaille la part de chaque catégorie (cadres/non-cadres, présence ou non dans les régimes en fin de carrière...) dans l'ensemble des nouveaux retraités et respectivement dans l'ensemble des gagnants ou des perdants aux accords. Les barres les plus foncées représentent la part des gagnants dans la catégorie, les barres les plus claires, la part des perdants dans la catégorie et les barres en gris moyen, la part de chaque catégorie dans l'ensemble des nouveaux retraités 2013. Une barre foncée (respectivement claire) plus haute qu'une barre gris moyen indique alors que la catégorie est surreprésentée parmi les gagnants (respectivement perdants).

Graphique 9. Ventilation des « gagnants » et des « perdants » entre les catégories de nouveaux retraités selon leurs conditions d'acquisition et de liquidation des droits



Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Montant de pension [Min-Q25] : pension jusqu'au 1^{er} quartile des pensions versées, [Q25-Q50] : entre le 1^{er} quartile et la médiane, [Q50-Q75] : entre la médiane et le 3^e quartile et [Q75-Max] : au-delà du 3^e quartile.

Lecture :

1/ 85% des assurés qui ne cotisaient pas au-delà du taux obligatoire avant 1993 voient leur pension complémentaire augmenter grâce aux accords signés alors que leur part dans les nouveaux retraités est de 50 %. Ils sont donc très largement surreprésentés dans la population ayant une pension plus élevée suite aux décisions prises par les partenaires sociaux depuis 20 ans.

2/ Au sein de chaque ventilation (par genre ou par statut ou par condition de liquidation) le total des barres dans chaque couleur est égal à 100 %.

3/ L'analyse des chances relatives d'avoir des gains ou des pertes de pension à la suite des accords est réalisée à l'aide d'un modèle de régression logistique. Les effets de chaque facteur sont présentés en écart par rapport à une situation de référence notée « Réf. ». Plus le coefficient est supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1), plus la probabilité d'avoir une perte est forte (respectivement faible) par rapport à la situation de référence. Un coefficient proche de 1 signifie que la caractéristique n'a pas d'effet sur la probabilité de connaître un gain ou une perte. Un coefficient proche de 0 signifie une forte probabilité de connaître un gain. Par exemple, les individus qui ne cotisaient pas au-delà du taux obligatoire avant les accords ont une forte probabilité d'avoir un gain de pension grâce aux accords.

n.s. : non significatif par rapport à la situation de référence au seuil de 1 %.

Une régression logistique est également menée afin de déterminer quelles sont les variables influant le plus sur la probabilité d'avoir un montant de pension plus élevé après accord qu'avant accord. Le principal facteur de gains qui apparaît est bien évidemment d'avoir été cotisant au taux obligatoire avant la signature des premiers accords. Parmi les autres caractéristiques permettant d'être plus souvent gagnant aux accords, figurent le fait d'avoir cotisé plus de 20 ans dans le secteur privé, d'être présent dans les régimes en fin de

carrière ou encore d'être non-cadre. Le fait d'avoir eu des points chômage ou maladie semble également discriminant.

La régression, dont les résultats figurent dans le graphique, confirme pour l'essentiel les résultats visualisés dans les barres. L'ensemble des caractéristiques sont significatives, à l'exception du fait d'avoir été cadre pendant sa carrière. De même, le genre, toutes choses égales par ailleurs, n'influe pas sur la probabilité relative d'avoir un montant de pension moins élevé après qu'avant accord.

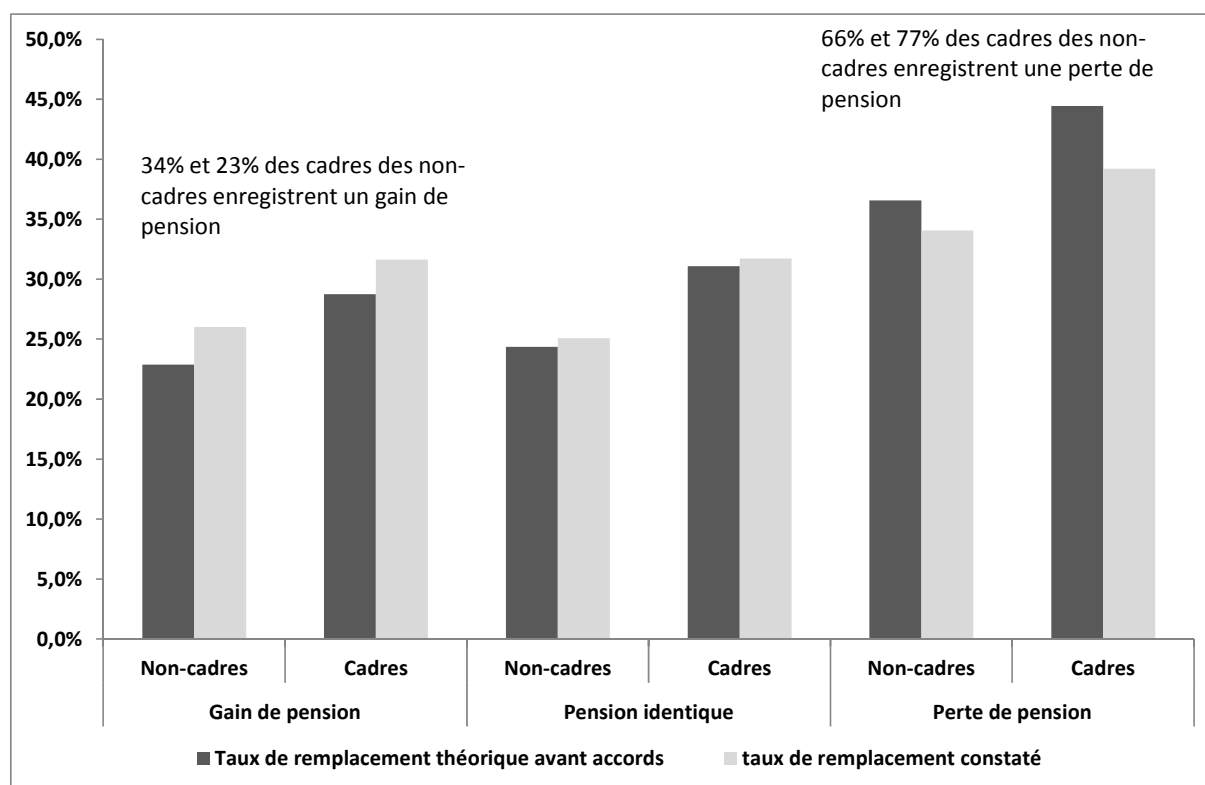
Le taux de remplacement³⁰ ne peut pas être calculé pour l'ensemble des nouveaux retraités. D'une part, l'âge de cessation d'activité ne coïncide pas forcément avec l'âge de départ en retraite en cas de chômage ou de préretraite en fin de carrière. D'autre part, le dernier salaire n'est pas observable dans les données mobilisées pour les assurés qui occupent un emploi dans le secteur public ou en tant que non-salariés. Le taux de remplacement est calculé ici pour les salariés qui ont au moins une année acquis des points au titre de l'emploi dans les cinq dernières années (soit 61 % des nouveaux retraités).

Dans le même ordre d'idée, le dernier salaire perçu n'est pas toujours représentatif des rémunérations de fin de carrière : la proportion de bas salaires est plus fréquente les dernières années que dans les salaires des autres années de carrières, notamment en raison de passages à temps partiel relativement fréquents en fin de carrière et de perception de régularisation de salaires non détectables dans les sources utilisées. À l'autre bout, la proportion de très hauts salaires est également plus importante, notamment en raison de la perception d'indemnités de fin de carrière (Andrieux et Chantel, 2012). Le salaire retenu ici est égal à la moyenne des salaires et primes des cinq dernières années. Les rémunérations extra-salariales de type intéressement ou participation ne sont ici pas prises en compte car elles ne sont pas connues dans les sources mobilisées.

Au final, les gains liés à l'amélioration du montant de pension permettent une progression de l'ordre de 3 points du taux de remplacement des cadres comme de celui des non-cadres (graphique 10). Les pertes sont quant à elles plus limitées pour les non-cadres (de l'ordre de 2,5 points) que pour les cadres (de l'ordre de 5 points).

³⁰ Le taux de remplacement mesuré ici est le taux de remplacement des pensions complémentaires Arrco-Agirc. Il est donc inférieur au taux de remplacement de l'ensemble des pensions. En outre, il est mesuré en net : 20 % des retraités sont exonérés de prélèvements et 7 % sont prélevés à un taux réduit du fait de ressources insuffisantes pour s'acquitter de l'impôt sur le revenu.

Graphique 10. Gains et pertes de taux de remplacement liés aux accords



Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU pour qui le dernier salaire est mesurable.

Lecture : pour les assurés non-cadres ayant liquidé leur pension complémentaire et ayant constaté un gain de pension lié aux accords, celui-ci s'est traduit par un gain de taux de remplacement qui est passé de près de 23 % à 26 %.

Mais les assurés gagnants ou perdants en termes de pensions au moment de leur passage en retraite ne le sont pas forcément en termes de niveau de vie relatif (tableau 6) du fait d'un salaire de fin de carrière qui augmente plus que la pension, même si dans la très grande majorité des cas, le lien entre montants de pension et niveau de retraite est positif.

Tableau 6. Gains et pertes en termes de taux de remplacement selon les gains ou pertes en termes de pension

Catégorie d'assurés en termes de taux de remplacement	Catégorie d'assurés en termes de montant de pension									
	Gain de pension					Perte de pension				
	Part	Taux de remplacement	Variation du TR en point	Variation du dernier salaire	Variation de la pension	Part	Taux de remplacement	Variation du TR en point	Variation du dernier salaire	Variation de la pension
Gain de taux de remplacement	94,5 %	25,7 %	3,26	-3,1 %	13,0 %	1,6 %	49,0%	142,0%	-5,0%	-2,0%
Taux de remplacement identique	5,2 %	50,8 %	0,21	-0,7 %	6,0 %	7,5 %	58,0 %	-8,0 %	-2,0%	-4,0%
Perte de taux de remplacement	0,2 %	42,7 %	- 4,21	21,9 %	3,0 %	90,9 %	34,0 %	- 383,0 %	1,0 %	-9,0 %

Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU.

Lecture : pour 5,2 % des assurés ayant gagné aux accords en termes de montant de pension, ce gain a été neutre sur leurs taux de remplacement.

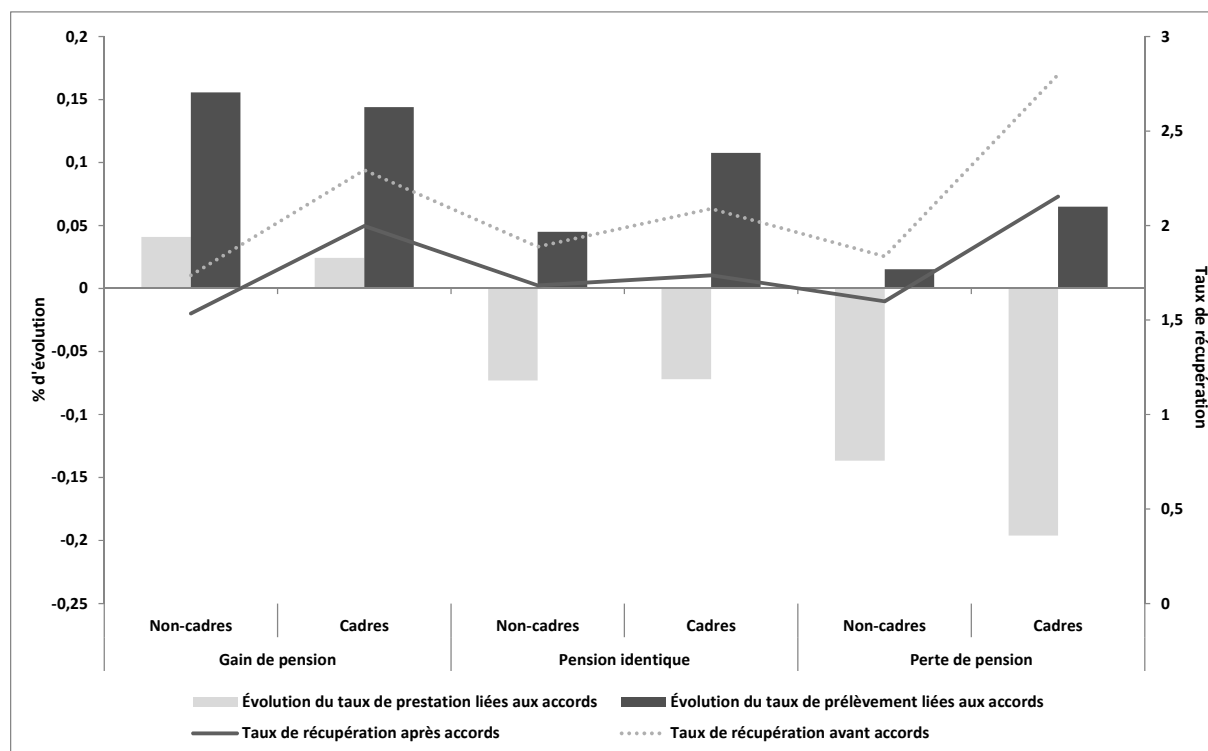
Le taux de récupération est calculé pour les pensions de droits propres uniquement, y compris les majorations pour enfants. Il permet de décomposer les impacts des accords entre contributions et prestations, toutes deux en termes réels (Dubois et Marino, 2015) : le taux de récupération exprime alors le rapport entre le taux de prestation (qui rapporte la somme actualisée des pensions à celle des revenus) et le taux de prélèvements (qui rapporte la somme actualisée des contributions à celle des revenus). Le taux de prestation peut ainsi être assimilé à un taux de remplacement sur cycle de vie.

Les contributions payées aux régimes complémentaires par l'Unédic et par l'État pour financer les périodes de chômage et de préretraite sont prises en compte à compter de 1990 pour l'Arrco et 1997 pour l'Agirc à hauteur de 70 %³¹. Les taux de récupération sont ainsi plus bas après accords, que les assurés aient ou non gagné en termes de montants de pension complémentaire. Le lien entre pension et taux de récupération n'est d'ailleurs pas univoque : deux assurés ayant le même montant de pension peuvent avoir des taux de récupération différents du fait de taux de cotisation ou de durées de vie différents. La décomposition entre taux de prestation et taux de prélèvement permet de voir que cette baisse provient avant tout de l'augmentation de l'effort contributif, notamment du fait de

³¹ La facturation de ces périodes était auparavant calculée en proportion des prestations versées au titre du chômage ou des préretraites. 91 % des ressources des régimes complémentaires provenaient ainsi directement ou indirectement des cotisations en 2013 (COR, 2015).

la hausse des cotisations non génératrices de droits, et moins des évolutions (positives ou négatives) des taux de prestation (graphique 11).

Graphique 11. Taux de récupération avant et après accords et évolutions des taux de prélèvement et de prestations pour les pensions liquidées en 2013



Source : calculs Agirc-Arrco.

Champ : nouveaux retraités 2013 nés entre 1941 et 1956 hors VU pour qui le dernier salaire est mesurable.

Lecture : les assurés ayant constaté un gain de pension ont un taux de récupération égal à 2 (axe de droite) après accords (c'est-à-dire qu'ils récupéreront deux fois ce qu'ils ont versé pendant leur carrière) ; ce taux de récupération aurait été de 2,3 avant accords. La hausse du taux de prestations n'a pas permis de compenser la plus forte hausse du taux de prélèvements (axe de gauche) : le taux de récupération a baissé.

Encadré 2. Sources mobilisées

Plusieurs bases individuelles de l'Agirc-Arrco ont été mobilisées pour cette étude. Des liens/jointures entre ces différentes bases sont possibles via un numéro d'ordre anonymisé à partir du NIR selon le même algorithme quelle que soit la base.

Les retraites liquidées en 2013 et les conditions de liquidation sont connues à l'aide de la base individuelle allocataires et de la base durées d'assurance à la liquidation.

La base allocataires est la principale source d'information sur les retraités du système d'information statistique de l'Agirc-Arrco. La base portant sur l'exercice 2013 couvre quasiment 100 % des retraités. Cette base individuelle contient les points payés, leur nature et les conditions de liquidation Agirc-Arrco.

La base individuelle durée d'assurance des allocataires a pour objectif principal de connaître la durée d'assurance totale (DAT tous régimes confondus) des liquidants et la composition de cette durée d'assurance (durée validée au régime général, majorations pour enfants...). Elle est issue des données RCIV (relevé de compte individuel ventilé) et des notifications Cnav et MSA reçus par les

régimes Agirc et Arrco au moment de la liquidation. En 2014, le champ de la base couvrait la quasi-totalité des nouveaux retraités.

La carrière et les conditions d'acquisition des droits des nouveaux retraités sont connues grâce à la base Carrières et droits. Cette base individuelle met à disposition des données détaillées et exhaustives sur les carrières connues à la liquidation (salaires, statut, points acquis et nature de ces points...) et les caractéristiques individuelles (date de naissance, genre, catégorie...). L'ensemble est alimenté par les bases de gestion fédérales.

Encadré 3. Champ de l'étude

Le champ de l'étude exclut certains nouveaux retraités pour qui l'estimation de la différence entre pensions perçues en 2013 et pensions simulées avant accords ne serait pas possible ou n'aurait pas grand sens. Il s'agit :

- des assurés ayant liquidé leur pension de retraite complémentaire sans avoir liquidé leur pension dans le régime de base ;
- des assurés ayant perçu un versement unique lors de leur départ ;
- des assurés pour lesquels les informations nécessaires à l'étude sont incomplètes.

Au final, l'étude porte sur 512 030 assurés, soit pratiquement 90 % des nouveaux retraités de 2013.

Compte tenu des exclusions exercées, en particulier sur les versements uniques, les individus conservés dans l'échantillon ont eu de meilleures carrières que l'ensemble des nouveaux retraités 2013 comme en témoigne la comparaison avec les données publiées par l'Agirc-Arrco :

- la part de cadres est légèrement moins importante dans l'échantillon (21,3 % contre 21,6 %).
- la part des femmes est plus importante (50,2 % contre 49,8 %).
- les pensions Arrco et Agirc sont sous-évaluées.

Encadré 4. Méthode d'évaluation des impacts des accords

Pour les régimes complémentaires, des chroniques théoriques des valeurs du point, salaires de référence et taux de cotisation ont été reconstituées selon les indexations en vigueur avant accords. Les droits annuels et liquidés ont été calculés à l'aide de ces chroniques.

Les impacts des dispositions concernant l'âge de la retraite post-réforme de 1993 dans les régimes de base sont plus complexes à évaluer puisqu'ils supposent de faire des hypothèses sur les changements éventuels de comportement de départ en retraite survenus depuis. C'est pourquoi les conventions suivantes ont été retenues :

– Pour les retraités partis au titre d'une retraite anticipée, l'âge de départ en retraite théorique est égal à l'âge d'ouverture des droits avant réforme de 2010. La carrière a été prolongée en fonction de la dernière situation connue (salaire moyen des 5 dernières années figé en euros constants en cas d'emploi, projection des points « gratuits » en cas de maladie, chômage ou préretraite et pas d'acquisition de points pour les personnes hors du secteur privé).

– Pour les retraités partis en « retraite normale » au taux plein par la durée d'assurance, l'âge théorique est égal à celui du taux plein avant augmentation de la durée de cotisation et recul de l'âge d'ouverture des droits.

– Pour ceux partis en invalidité/incapacité, l'âge théorique est égal au maximum entre l'âge d'ouverture des droits avant réforme de 2010 si l'assuré est parti à cet âge et l'âge de départ constaté s'il est parti postérieurement à son âge d'ouverture des droits.

– Pour les assurés partis postérieurement au taux plein, l'âge théorique est égal au maximum entre l'âge constaté et l'âge du taux plein avant réformes, pour ceux ayant anticipé leur départ avec une décote, l'âge théorique est celui qui permet de conserver le même taux d'abattement (ou de minimiser l'écart entre taux d'abattement constaté et taux d'abattement théorique).

– Enfin, pour les assurés partis à partir de 65 ans, l'âge est inchangé ; les réformes intervenues dans les régimes de base n'ont dans ce cas aucun impact sur les pensions versées par les régimes complémentaires.

Conclusion

Au-delà des résultats de l'étude, l'évaluation des effets des accords dans les régimes complémentaires est très dépendante des conventions retenues.

En premier point, le choix de la référence servant à calculer les pensions théoriques avant accords pré détermine en grande partie les résultats. Ainsi, les accords ont organisé une baisse plus rapide et plus importante des rendements que celle observée avant 1992 à l'Agirc comme à l'Arrco. L'option retenue dans l'étude a été de prolonger les règles en vigueur avant 1992 et de continuer ainsi à faire baisser "spontanément" le rendement. Les valeurs de point sont indexées sur les prix, les salaires de référence sur le salaire moyen de l'ensemble des salariés pour l'Arrco et le salaire médian des cadres et assimilés pour l'Agirc.

Une autre option aurait été de considérer la situation avant accord comme figée. Dans ce cadre, les rendements dans les régimes complémentaires seraient constants depuis 1992. Cependant, cette référence semble trop théorique au regard de l'évolution financière des régimes sur le long terme (en dehors même de tout impact lié à la conjoncture). Elle n'a donc pas été retenue pour l'étude. Mais ce choix atténue de fait l'impact des accords sur les montants de pension complémentaire.

Le deuxième point est le choix du taux de cotisation pour les profils types. Ce point est déterminant dans la mesure où le choix des taux de cotisation était libre avant 1993 et où les différences de taux existant au-delà du taux obligatoire à l'Arrco perdurent. 50 % des liquidants de 2013 ont ainsi été concernés par les relèvements de taux, 50 % n'ont pas été concernés. Or, l'étude des cas types montre que les impacts sont très différents selon le taux retenu.

Le troisième point est celui du maintien de la réglementation actuelle. Là aussi, les impacts pour les générations futures seront radicalement différents selon les indexations du salaire de référence et de la valeur du point décidée dans le cadre du pilotage pluri annuel mis en place lors de la création du nouveau régime unifié en 2019.

Bibliographie

Agirc-Arrco, 2015, accords paritaires nationaux depuis 1993, téléchargeables sur le site : <http://www.agirc-arrco.fr/documentation-multimedia/textes-de-referance/accords-paritaires-nationaux/>

Agirc-Arrco, 2014, « Pérennité des régimes : pour un équilibre durable », *Les cahiers de la retraite complémentaire*, n° 17, p. 12-19.

Andrieux V et Chantel C, 2012, « Les taux de remplacement du salaire par la retraite pour la génération 1942 », *Dossier Solidarité santé*, n° 33, p. 48-81.

Besnard J.-L., 2011, « L'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco du 18 mars 2011 : « accord historique » ou simple « compromis conservatoire » ? », *La Revue de l'Ires*, n° 69, p. 69-110.

Bourbon S., 2008, « Les pensions des régimes complémentaires Agirc et Arrco en 2007 », *Retraite et société*, n° 56, p. 226-246.

Charpentier F., 2014, *Retraites complémentaires : histoire et place des régimes Arrco et Agirc dans le système français*, Paris, Economica, 592 p.

Conseil d'orientation des retraites, 2009, « Le pilotage du système de retraite en France : objectifs, leviers d'action et méthodes », Séance plénière du 30 septembre, Document n° 3, 15 p.

Conseil d'orientation des retraites, 2016, « Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel », Séance plénière du 13 avril.

Conseil d'orientation des retraites, 2015, *Évolutions et perspectives des retraites en France*, Rapport annuel du COR.

Dubois Y., Marino A., 2015, « Indicateurs de rendement du système de retraite français », *Insee Document de travail* G 2015 / 02, 48 p.

Marais S., 2016, « Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF du 30 octobre 2015 », Agirc-Arrco, *Les cahiers études et statistiques*, n° 1, 8 p.

Willard J.-C., 2008, « Pilotage des régimes en points : le cas de l'Agirc et de l'Arrco », Cnav, *Retraite et société*, n° 56, p. 194-201.

Remerciements

L'auteure souhaite remercier les évaluateurs de l'article pour leurs suggestions et Anthony Marino, du SG-COR, pour ses remarques toujours pertinentes.

Annexe I. Paramètres de fonctionnement des régimes complémentaires depuis 1973

Arcco					
Année	Salaire de référence*	Valeur du point*	Taux T1	Taux T2	Taux d'appel
1973	1,5622	0,1862	4,00 %	4,00 %	107,50 %
1974	1,8120	0,2173	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1975	2,0498	0,2494	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1976	2,3443	0,2867	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1977	2,6057	0,3208	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1978	2,9129	0,3528	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1979	3,2782	0,3942	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1980	3,7224	0,4531	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1981	4,2123	0,5206	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1982	4,7657	0,5904	4,00 %	4,00 %	110,00 %
1983	5,2666	0,6409	4,00 %	4,00 %	115,00 %
1984	5,6590	0,6891	4,00 %	4,00 %	115,00 %
1985	6,0551	0,7321	4,00 %	4,00 %	115,00 %
1986	6,3427	0,7643	4,00 %	4,00 %	115,00 %
1987	6,6022	0,7883	4,00 %	4,00 %	117,50 %
1988	6,8715	0,8103	4,00 %	4,00 %	120,00 %
1989	7,1883	0,8330	4,00 %	4,00 %	120,00 %
1990	7,5456	0,8673	4,00 %	4,00 %	120,00 %
1991	7,8896	0,8995	4,00 %	4,00 %	123,00 %
1992	8,2060	0,9309	4,00 %	4,00 %	125,00 %
1993	8,5137	0,9508	4,00 %	4,00 %	125,00 %
1994	8,6534	0,9558	4,00 %	4,00 %	125,00 %
1995	8,8005	0,9634	4,00 %	4,00 %	125,00 %
1996	9,3021	0,9804	4,50 %	4,50 %	125,00 %
1997	9,8323	0,9863	5,00 %	5,00 %	125,00 %
1998	10,3829	0,9971	5,50 %	5,50 %	125,00 %
1999	10,9540	1,0068	6,00 %	6,00 %	125,00 %
2000	11,5345	1,0151	6,00 %	10,00 %	125,00 %
2001	11,7076	1,0316	6,00 %	10,00 %	125,00 %
2002	11,8949	1,0489	6,00 %	12,00 %	125,00 %
2003	12,0852	1,0656	6,00 %	12,00 %	125,00 %
2004	12,3632	1,0839	6,00 %	14,00 %	125,00 %
2005	12,6600	1,1050	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2006	13,0271	1,1241	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2007	13,5091	1,1432	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2008	13,9684	1,1606	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2009	14,2198	1,1761	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2010	14,4047	1,1863	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2011	14,7216	1,2072	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2012	15,0528	1,2344	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2013	15,2284	1,2488	6,00 %	16,00 %	125,00 %
2014	15,2589	1,2513	6,10 %	16,10 %	125,00 %
2015	15,2589	1,2513	6,20 %	16,20 %	125,00 %

Agirc						
Année	Salaire de référence	Valeur du point	Taux TB	Taux TC	Taux d'appel	CET
1973	0,6479	0,0884	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1974	0,7333	0,0987	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1975	0,8446	0,1125	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1976	0,9330	0,1265	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1977	1,0275	0,1367	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1978	1,1312	0,1488	8,00 %	8,00 %	100,00 %	
1979	1,2638	0,1627	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1980	1,4361	0,1811	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1981	1,6160	0,2050	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1982	1,7959	0,2279	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1983	1,9925	0,2462	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1984	2,1160	0,2634	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1985	2,2593	0,2766	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1986	2,3782	0,2860	8,00 %	8,00 %	103,00 %	
1987	2,4422	0,2929	8,00 %	8,00 %	106,00 %	
1988	2,5429	0,3008	8,00 %	8,00 %	110,00 %	
1989	2,6541	0,3098	8,00 %	8,00 %	110,00 %	
1990	2,7761	0,3191	8,00 %	8,00 %	113,40 %	
1991	2,8660	0,3322	8,00 %	8,00 %	117,00 %	
1992	2,9316	0,3418	8,00 %	8,00 %	117,00 %	
1993	2,9392	0,3511	8,00 %	8,00 %	117,00 %	
1994	2,9758	0,3511	10,00 %	10,00 %	117,00 %	
1995	3,0536	0,3511	12,00 %	12,00 %	121,00 %	
1996	3,2258	0,3563	13,00 %	13,00 %	125,00 %	
1997	3,3935	0,3581	14,00 %	14,00 %	125,00 %	0,07 %
1998	3,5216	0,3581	15,00 %	15,00 %	125,00 %	0,14 %
1999	3,7640	0,3596	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,21 %
2000	4,0231	0,3596	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,28 %
2001	4,0841	0,3657	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,35 %
2002	4,1494	0,3722	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,35 %
2003	4,2158	0,3781	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,35 %
2004	4,3128	0,3846	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,35 %
2005	4,4163	0,3921	16,00 %	16,00 %	125,00 %	0,35 %
2006	4,5444	0,3989	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2007	4,7125	0,4056	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2008	4,8727	0,4117	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2009	4,9604	0,4173	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2010	5,0249	0,4209	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2011	5,1354	0,4229	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2012	5,2509	0,4306	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2013	5,3006	0,4347	16,24 %	16,24 %	125,00 %	0,35 %
2014	5,3075	0,4352	16,34 %	16,34 %	125,00 %	0,35 %
2015	5,3075	0,4352	16,44 %	16,44 %	125,00 %	0,35 %

Source : Agirc-Arrco.

* Paramètres Arrco reconstitués avant 1999 selon le rendement de l'Unirs.