

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 28 janvier 2009 – 9 h 30

« Les différents modes d'acquisition des droits à la retraite en répartition : description et analyse comparative des techniques utilisées »

Document N°13

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

L'évolution des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Dans un régime de retraite en points, les cotisations versées chaque année sont converties en points de retraite en divisant le montant des cotisations par le prix unitaire d'achat du point ou « salaire de référence » de l'année considérée.

Les cotisations sur la base desquelles sont calculés les points de retraite sont déterminées par application d'un taux de cotisation contractuel à l'assiette de cotisation. Pour équilibrer les comptes, il existe en outre à l'ARRCO et à l'AGIRC un pourcentage d'appel (ou taux d'appel) supérieur à 100% qui, appliqué au taux de cotisation contractuel, génère un surplus de cotisations sans augmenter les droits à retraite des salariés¹. Le produit du taux de cotisation contractuel et du pourcentage d'appel correspond au taux effectif de cotisation.

L'assuré cumule des points tout au long de sa carrière professionnelle. A la date de la liquidation des droits, le montant de la retraite en euros est déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur de service du point.

Pour une année donnée, le rapport entre la valeur de service du point et le salaire de référence multiplié par le pourcentage d'appel donne le montant de la rente viagère que l'assuré est susceptible d'obtenir en contrepartie d'un euro de cotisation effectif. Ce rapport est le rendement instantané effectif du régime. Le rapport entre la valeur de service du point et le salaire de référence est appelé rendement contractuel du régime.

L'estimation de la pension servie à la liquidation nécessite de connaître l'évolution dans le temps du rendement du régime. Son évolution dépend de celle des paramètres d'acquisition (salaire de référence) et de liquidation (valeur du point) dont les valeurs sont fixées annuellement par les responsables du régime.

1. Evolution des rendements effectifs

Au plan général, le rendement est la valeur instantanée de la prestation moyenne annuelle servie par le régime, obtenue par le versement d'un euro de cotisation. Dans le cas d'un régime par points, le rendement est donc le rapport entre la valeur de service et le coût total d'achat d'un point².

Si la cotisation d'un euro correspond uniquement à la cotisation génératrice de droits payée par l'entreprise et le salarié, le rendement considéré est le rendement contractuel : le coût d'achat du point est la valeur du salaire de référence en vigueur dans le régime.

Si la cotisation correspond à la dépense effective supportée par le salarié et son entreprise (cotisations génératrices et non génératrices de droits), le rendement considéré est le

¹ Le pourcentage d'appel, mis en place dès 1952 à l'AGIRC, était à l'origine inférieur à 100%. Il s'agissait alors de limiter la constitution de réserves, en n'appelant pas l'intégralité des cotisations que le régime aurait dû recevoir sur la base du taux contractuel.

² En termes de pilotage d'un régime en points, il y a un choix à effectuer (illustré par l'histoire comparée de l'AGIRC et de l'ARRCO dans le **document n°14**) entre :

- un pilotage par le rendement, fixé a priori, d'où se déduit au moins la valeur du point ou celle du salaire de référence (à pourcentage d'appel constant), l'autre étant indexé sur une variable exogène ;
- et un pilotage par la valeur du point ou celle du salaire de référence, chacune étant soumise à une règle d'indexation exogène, le rendement étant alors un résultat et non plus un objectif.

rendement effectif. Il retrace la relation instantanée entre l'effort contributif total réalisé et la prestation qui en découle.

Les contributions obligatoires non génératrices de droits sont constituées de trois éléments :

- le pourcentage d'appel³ à l'AGIRC et à l'ARRCO ; l'expression la plus courante du rendement effectif est alors celle qui rapporte la valeur de service du point au salaire de référence affecté du pourcentage d'appel en vigueur ;
- la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) instaurée depuis 1997 à l'AGIRC sur la totalité du salaire du cadre (taux de 0,35 %) ;
- on peut également y inclure les cotisations AGFF (2 % sur la tranche 1, 2,2 % sur la tranche 2) qui permettent la liquidation sans abattement des pensions AGIRC et ARRCO avant 65 ans, si le participant répond aux conditions du taux plein au régime général.

Sur la période 1963-2008⁴, les rendements effectifs des régimes complémentaires des salariés du secteur privé ont été divisés par près de deux, passant d'environ 14,2 % à 6,8% pour l'AGIRC et de 12,8% à 6,8% pour l'ARRCO (graphique 1).

L'examen des profils d'évolution montre une forte baisse des rendements de l'ARRCO et de l'AGIRC notamment entre le milieu des années 1980 et l'année 2000, sous l'effet de mesures d'adaptation des paramètres prises par les partenaires sociaux pour préserver l'équilibre financier de long terme des régimes et des évolutions respectives des index retenus pour revaloriser les paramètres de pilotage, les prix pour la valeur du point, le salaire moyen (ou médian) pour le salaire de référence (notamment accords de 1993, 1994 et 1996). Sur cette période, les rendements de l'ARRCO et de l'AGIRC convergent jusqu'à se rejoindre quasiment depuis 2000.

Les accords de 2001 mettent fin provisoirement à la baisse des rendements : sur la période 2000-2003, les rendements des régimes sont stabilisés et évoluent parallèlement. Cependant, à compter de 2004, les rendements diminuent à nouveau en raison des mesures prises dans le cadre de l'accord de novembre 2003.

³ Le taux d'appel a été instauré dès 1952 à l'AGIRC. Il s'agissait à l'origine de ne pas collecter plus de cotisations que ne le requérait le service des pensions dans un régime jeune, qui n'avait pas vocation à constituer des réserves. Outre que celles-ci auraient pu susciter la convoitise des pouvoirs publics, il est apparu aux partenaires sociaux qu'il valait mieux laisser cet argent dans les entreprises et les salaires plutôt que le capitaliser dans des conditions de marchés aléatoires³.

À l'AGIRC, le pourcentage d'appel est resté inférieur à 100 % de 1952 (78 %) à 1965 (95%). Il est resté à 100% jusqu'en 1978 à l'AGIRC, et de 1962 à 1970 à l'ARRCO. Il a ensuite augmenté dans les deux régimes jusqu'à 125 % depuis 1992 à l'ARRCO, depuis 1995 à l'AGIRC. Il est inchangé depuis.

La progression au-delà de 100 % du taux d'appel peut être justifiée comme un ajustement tarifaire lié à la progression de l'espérance de vie et donc de la durée de jouissance de la retraite complémentaire. L'indexation du salaire de référence répond plutôt à un objectif d'équité intergénérationnelle qui postule la constance du prix relatif du point au regard de l'évolution générale des salaires. Le salaire de référence et le pourcentage d'appel sont donc des variables tarifaires plutôt complémentaires au regard de l'équilibre général de l'opération retraite : période de constitution des droits et période de jouissance des droits.

Reste que ce mécanisme est peu connu des cotisants.

⁴ Les données sur les paramètres d'acquisition et de liquidation des régimes complémentaires sont disponibles depuis la date de leur création, à savoir 1947 pour l'AGIRC et 1962 pour l'ARRCO. Toutefois, afin de faciliter la présentation conjointe des deux régimes, l'étude sera menée ici sur la période 1963-2008.

La baisse des rendements sur cette période s'explique par les effets conjugués (mais pas nécessairement concomitants) d'une moindre revalorisation de la valeur de service du point, d'une revalorisation accrue du salaire de référence (graphiques 2 à 5) et d'une hausse du taux d'appel des cotisations contractuelles (graphique 6). Les principales dispositions ayant affecté l'évolution de ces paramètres depuis le début des années 1990 sont rappelées à la suite.

2. Effets des accords ARRCO et AGIRC, de 1993 à 2003, sur les paramètres des régimes

Dans le cadre des accords de février 1993 pour l'ARRCO et de février 1994 pour l'AGIRC, des mesures sont prises visant à rétablir l'équilibre financier des deux régimes complémentaires. Les taux d'appel passent ainsi à 125% pour les deux régimes, à partir de 1992 pour l'ARRCO et plus progressivement, à partir de 1995, pour l'AGIRC. En outre, il est décidé d'une baisse du rendement du régime de l'ARRCO sous l'effet d'une revalorisation de la valeur de service du point inférieure à celle du salaire de référence. A l'AGIRC, la valeur du point est gelée durant deux années consécutives.

Les accords ARRCO et AGIRC de 1996 visent à créer les conditions d'un équilibre financier à moyen et long terme. L'objectif d'une revalorisation modérée des pensions est maintenu. La valeur de service du point est indexée jusqu'en 2000 sur l'évolution du salaire moyen des cotisants pour l'ARRCO et du salaire médian pour l'AGIRC, diminuée de 1 point, dans la limite de l'augmentation des prix. Le maintien du pouvoir d'achat qui était auparavant un objectif minimum devient ainsi un objectif maximum pour une période de cinq années.

A cette occasion, il est décidé pour la première fois de ne plus suivre une indexation sur les salaires du prix d'achat du point. Ainsi, entre 1996 et 2000, la décision est prise de revaloriser le salaire de référence du taux de croissance du salaire moyen des cotisants majoré de 3,5% à l'ARRCO et du taux de croissance du salaire médian majoré de 4% à l'AGIRC. En augmentant le prix d'achat du point à un rythme supérieur à celui des salaires des cotisants, cet accord a pour effet de diminuer le nombre de points accordés pour un même niveau de cotisations contractuelles.

On peut noter toutefois que la baisse du nombre de points attribués a été dans une certaine mesure compensée par l'augmentation des taux minimum obligatoires de cotisation, qui ont été portés, depuis la création des régimes, de 4% à 6% pour le régime de l'ARRCO et de 8% à 16% pour le régime de l'AGIRC (graphiques 7, 8 et 9). Ainsi, selon une étude sur cas-types de la direction technique de l'AGIRC et de l'ARRCO, ne prenant pas en compte les effets dus aux déformations des carrières au fil des générations, la hausse passée des taux de cotisation minimums contractuels et l'allongement de la durée cotisée, compenseraient à l'horizon 2025, pour une large part, la baisse des rendements des régimes de retraite complémentaires. Les taux de remplacement seraient ainsi à peu près stables dans l'hypothèse où les assurés ont cotisé pendant toute leur carrière aux taux de cotisation minimums ; ce serait moins le cas cependant s'ils ont cotisé aux taux moyens et ce ne serait plus le cas s'ils ont cotisé aux taux les plus élevés.

Les dispositions de l'accord de 2001 atténuent l'effet des mesures prises dans le cadre des accords de 1996. La valeur du point est indexée sur l'évolution moyenne des prix hors tabac. Le prix d'achat du point est provisoirement indexé sur l'évolution des prix ce qui permet de maintenir constant le rendement des régime jusqu'en 2003 après la forte baisse consécutive aux accords de 1996.

Selon l'accord du 13 novembre 2003 en vigueur jusqu'au 1^{er} avril 2009, la valeur de service du point évolue comme l'indice des prix (hors tabac), celle du salaire de référence comme le salaire moyen AGIRC-ARRCO.

L'indexation du prix d'achat du point sur l'évolution du salaire moyen des cotisants obéit à un principe d'équité intergénérationnelle selon lequel, à taux de cotisation inchangé, un cotisant « fictif » ayant un salaire égal au salaire moyen de l'ensemble des cotisants doit acquérir le même nombre de points que le cotisant « fictif » moyen de l'année précédente.

La règle d'indexation du salaire de référence sur le salaire moyen a toutefois été :

- modifiée par l'accord de 1996 jusqu'en 2000 pour des raisons d'équilibre financier à long terme des régime, le salaire de référence ayant augmenté plus vite que le salaire moyen des cotisants (augmentation exceptionnelle du salaire de référence bien supérieure à celle du salaire moyen) ;
- abandonnée par l'accord de 2001 jusqu'en 2003 (augmentation du salaire de référence comme les prix) afin de stopper la dégradation du niveau des retraites futures due au renchérissement du prix d'achat du point consécutive aux dispositions ci-dessus de l'accord de 1996.

Depuis 2004, le salaire de référence évolue à nouveau comme le salaire moyen des cotisants. Des débats ont cependant porté sur la légitimité d'un index commun aux salaires de référence ARRCO et AGIRC. En effet le salaire moyen des cadres progressant moins vite que celui de l'ensemble des salariés du secteur privé, la référence à l'évolution du salaire moyen de l'ensemble AGIRC-ARRCO (masse salariale totale Tranche A + Tranche B + Tranche C des non-cadres et des cadres), et non AGIRC uniquement, pénalise les cadres, en renchérisant le prix du point.

Dans la mesure où le salaire moyen progresse plus vite que les prix (gain de pouvoir d'achat), l'accord en cours conduit à une baisse du rendement des régimes complémentaires.

3. Evolution des charges et des ressources à l'ARRCO et à l'AGIRC

Sur les dix dernières années (1998-2007), le résultat consolidé des régimes complémentaires est excédentaire : 51,2 milliards d'euros 2007 en cumulé, dont 5,2 milliards d'euros pour la seule année 2007⁵.

Dans la mesure où les taux de cotisation n'ont pas évolué depuis 1999 (à l'exception de la tranche 2 à l'ARRCO), la progression des ressources au cours de cette période résulte essentiellement de celle de l'assiette salariale. Il faut y ajouter les produits financiers comptables des réserves techniques placées : alimentées par les excédents techniques accumulés, les réserves ont été, au moins jusqu'en 2007, une source de produits financiers substantiels.

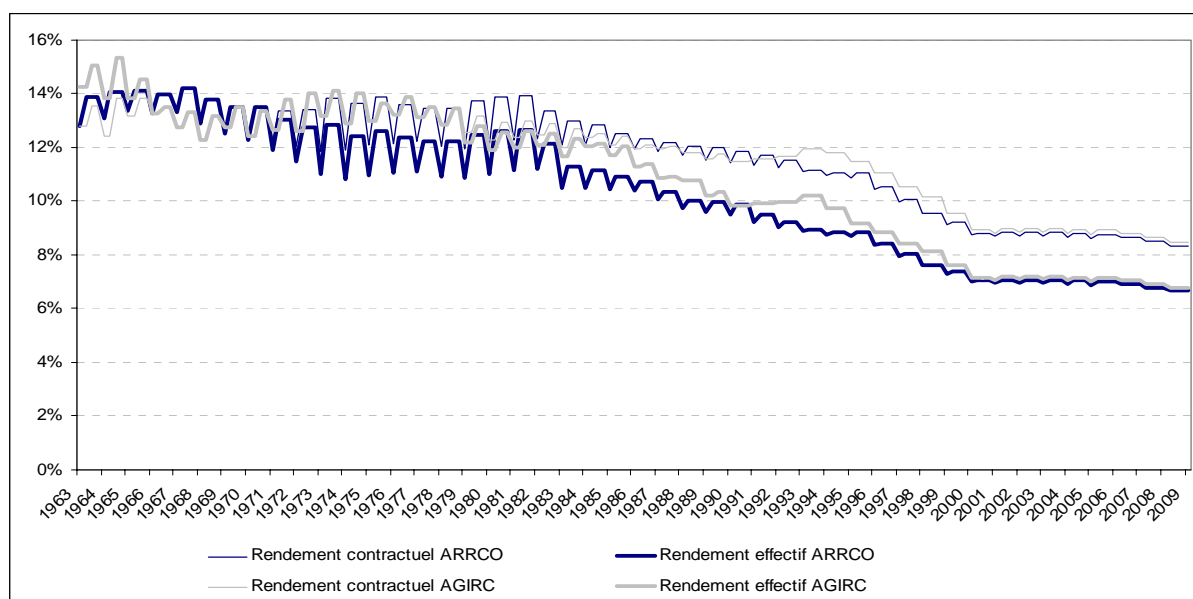
L'évolution des charges résulte de celle des pensions servies (en points) et de la revalorisation du point. Les charges en points des régimes reflètent à la fois la conjoncture démographique

⁵ Entretien de Jean Charles Willard pour la revue « Retraite et société » de la CNAV, à paraître.

(avec l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du baby-boom), les conséquences des décisions touchant le régime général (durée nécessaire pour le taux plein, retraites anticipées, etc.) et les évolutions réglementaires propres aux régimes.

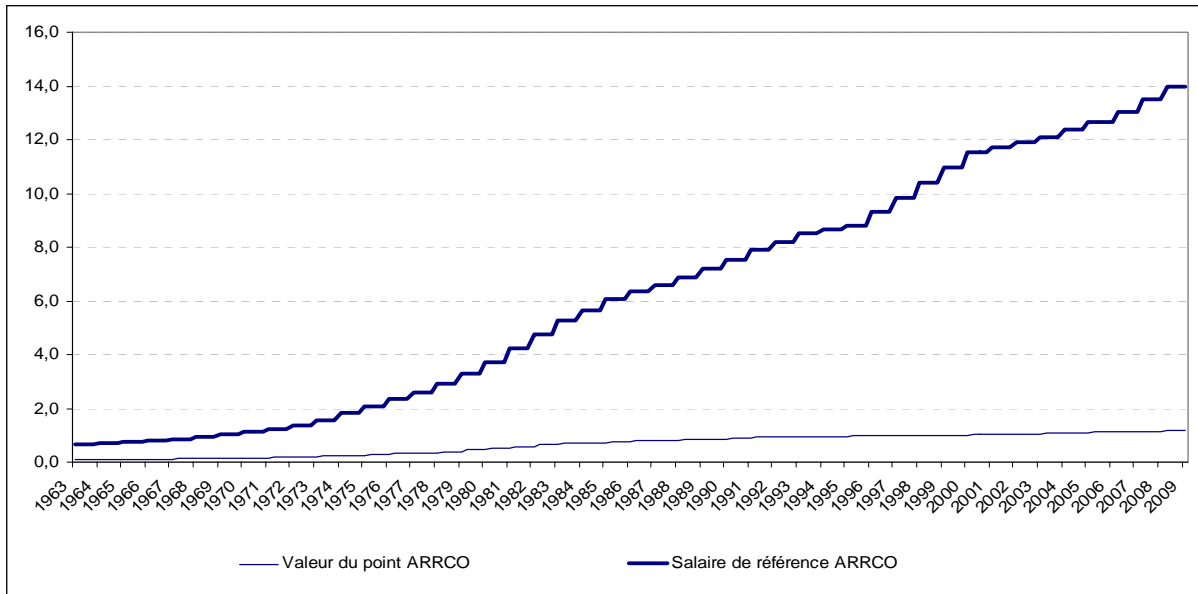
De ce fait, l'évolution technique (hors produits financiers des réserves) est plus préoccupante depuis 2004. Les charges augmentent tendanciellement plus que les ressources et si les régimes restent globalement excédentaires, l'excédent technique se réduit chaque année en niveau et plus encore en poids relatif. Il représentait 13 % des allocations en 2004, 5 % en 2007 et devrait diminuer encore en 2008.

Graphique 1 : évolution des rendements effectifs (*) et contractuels des régimes ARRCO et AGIRC depuis 1963 (en %)



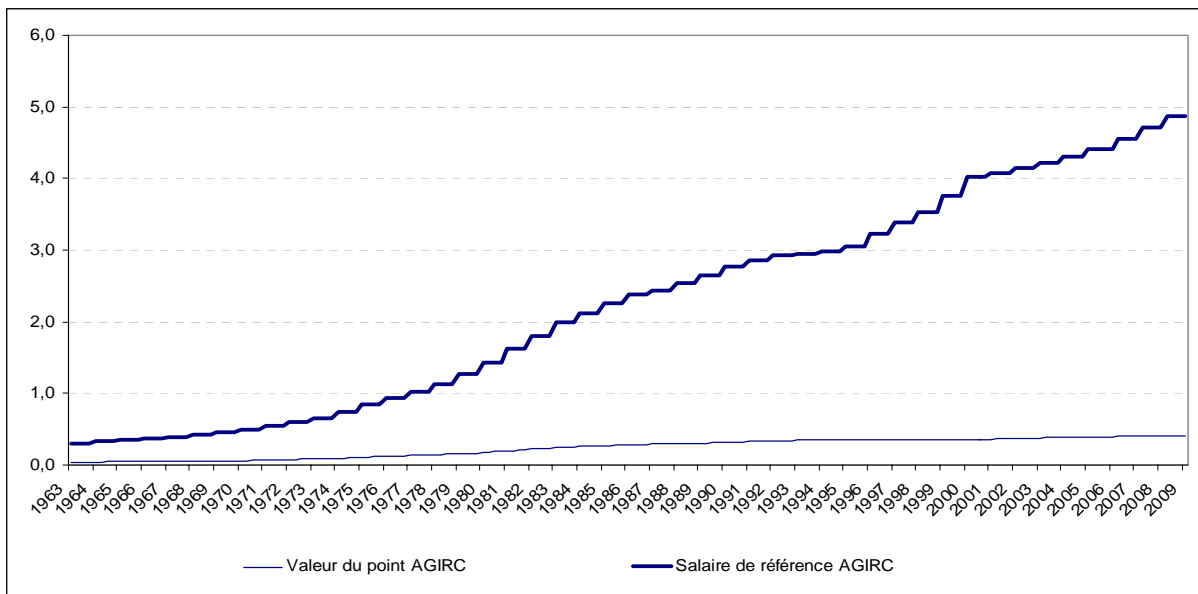
(*) Pour l'ARRCO, avant 1999, rendement brut effectif du régime unique (créé en 1999) rétroposé sur la base de l'évolution du rendement de référence et du taux d'appel des cotisations obligatoires

Graphique 2 : évolution de la valeur du point et du salaire de référence pour le régime de l'ARRCO (en euros courants)



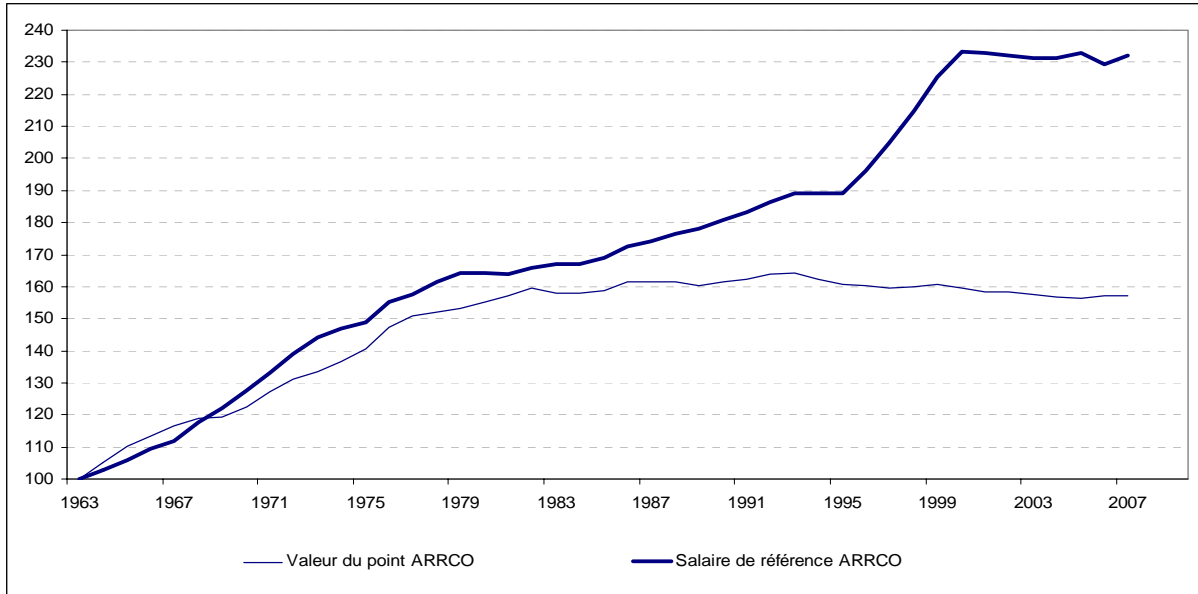
Note : valeur du point au 1^{er} janvier.

Graphique 3 : évolution de la valeur du point et du salaire de référence pour le régime de l'AGIRC (en euros courants)

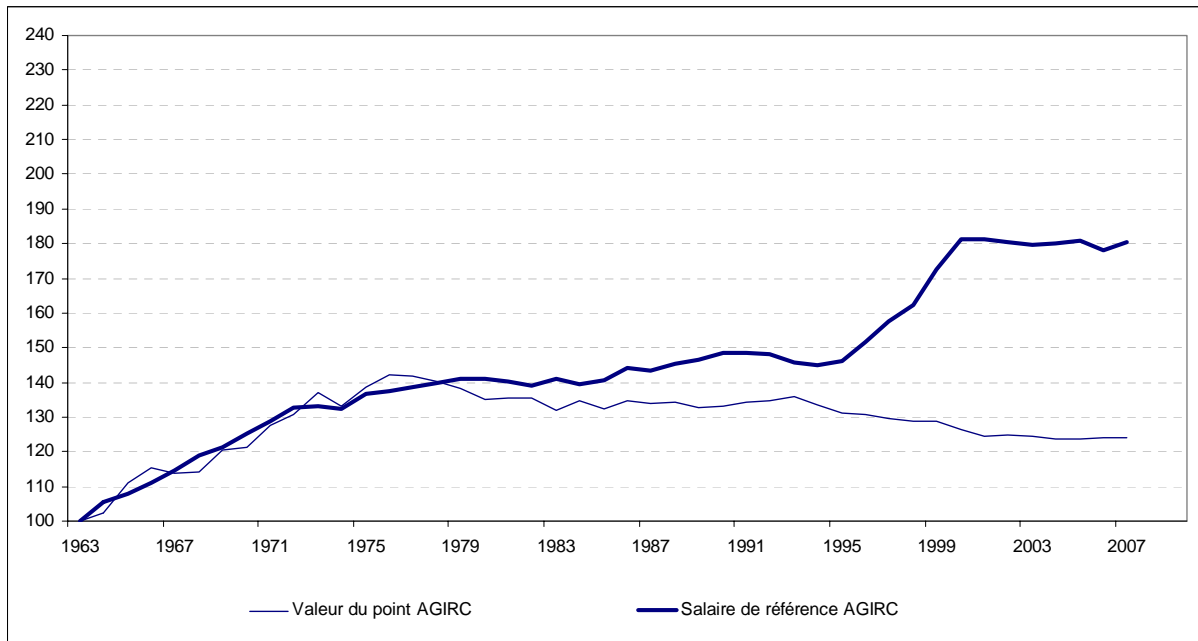


Note : valeur du point au 1^{er} janvier.

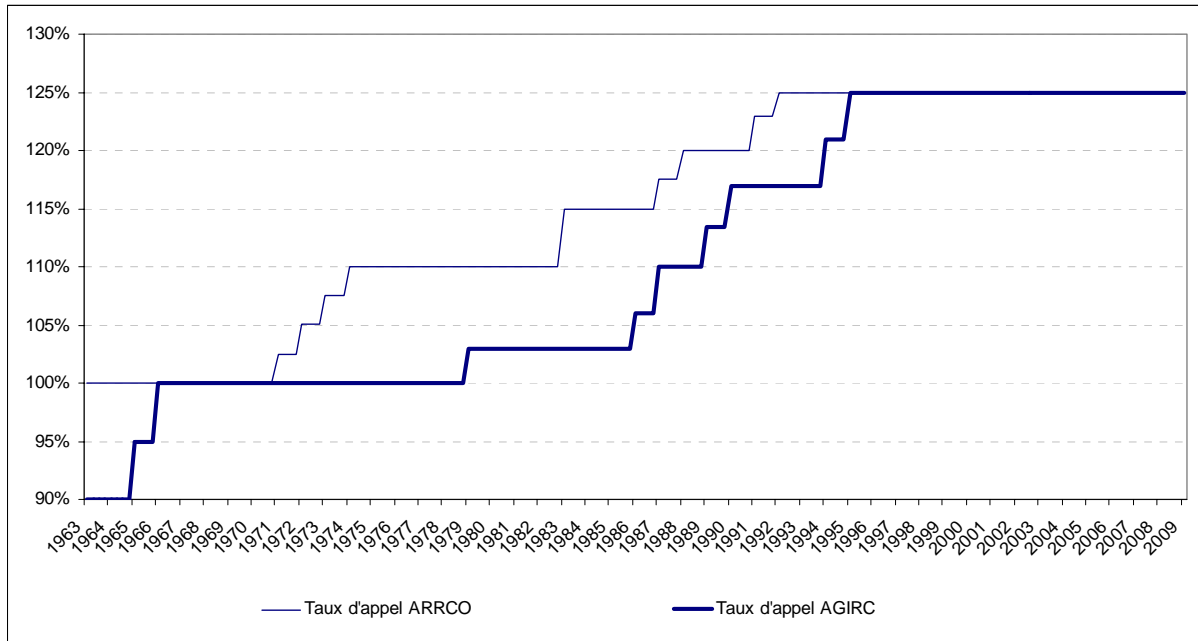
Graphique 4 : évolution de la valeur du point et du salaire de référence pour le régime de l'ARRCO (en termes réels, indice 100 en 1963)



Graphique 5 : évolution de la valeur du point et du salaire de référence pour le régime de l'AGIRC (en termes réels, indice 100 en 1963)

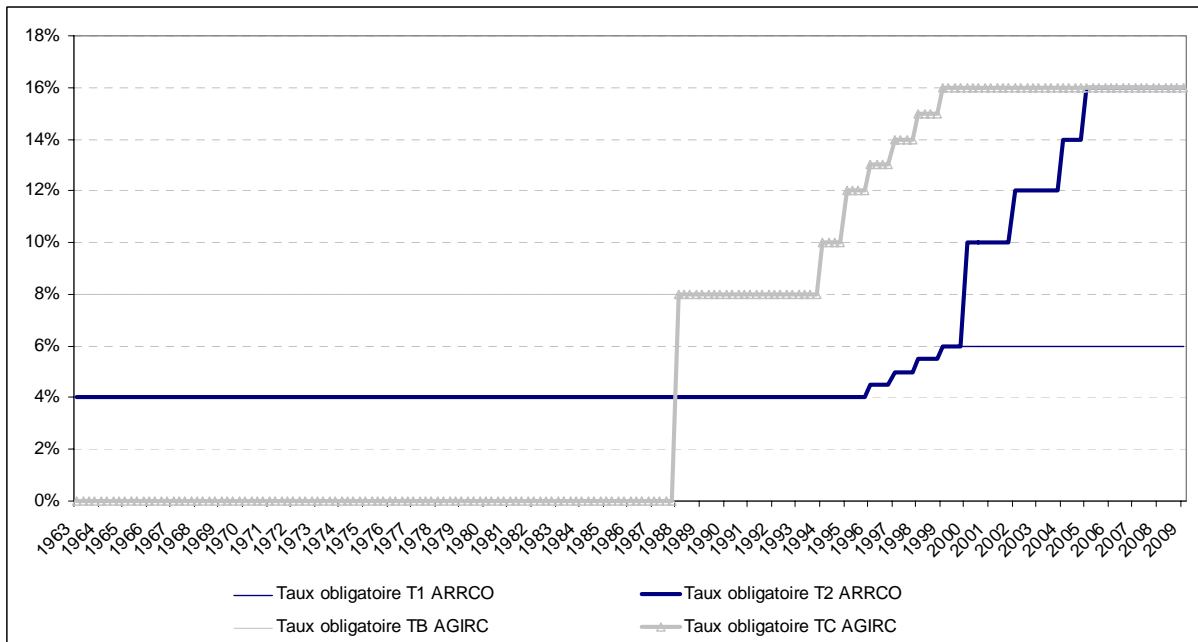


Graphique 6 : évolution des taux d'appel ARRCO et AGIRC (en %)



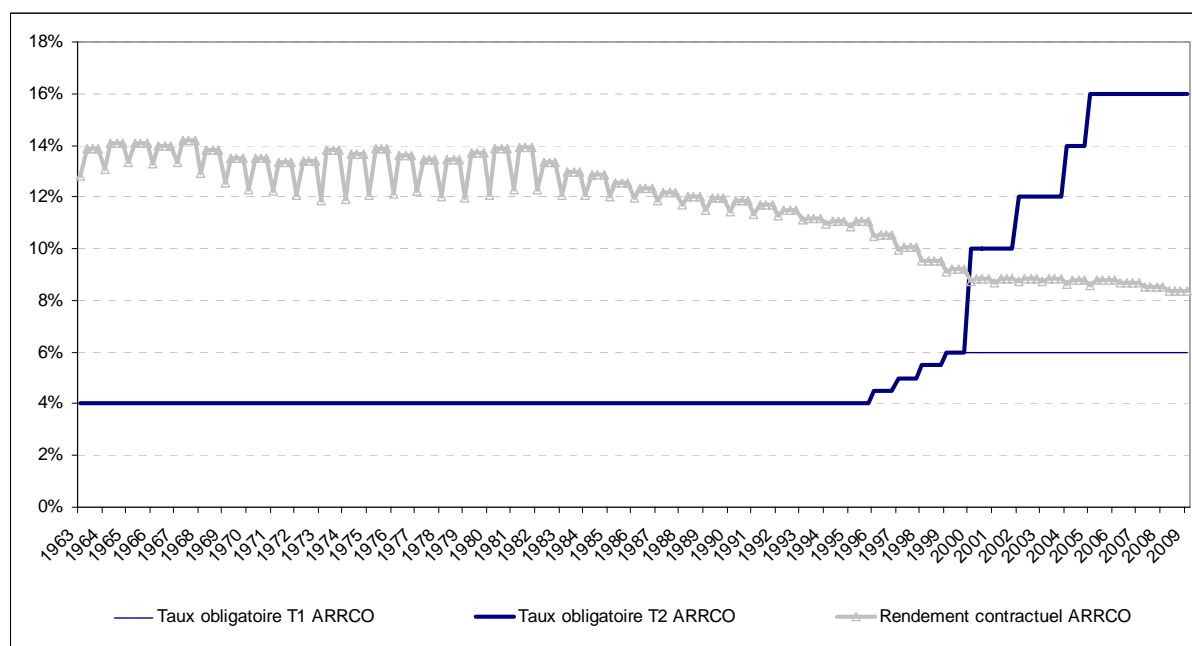
Pour l'ARRCO : taux d'appel des opérations obligatoires.

Graphique 7 : évolution des taux de cotisation contractuels obligatoires aux régimes ARRCO et AGIRC depuis 1963 (en %)



Note : pour l'ARRCO, la tranche 1 correspond à la partie du salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale, la tranche 2 à la partie comprise entre une fois et trois fois le plafond ; pour l'AGIRC, la tranche B correspond à l'assiette de cotisation comprise entre une fois et quatre fois le plafond, la tranche C à l'assiette comprise entre quatre fois et huit fois le plafond.

Graphique 8 : évolution comparée du rendement contractuel et des taux de cotisation contractuels obligatoires pour le régime de l'ARRCO



Graphique 9 : évolution comparée du rendement contractuel et du taux de cotisation contractuels obligatoires (tranche B) pour le régime de l'AGIRC

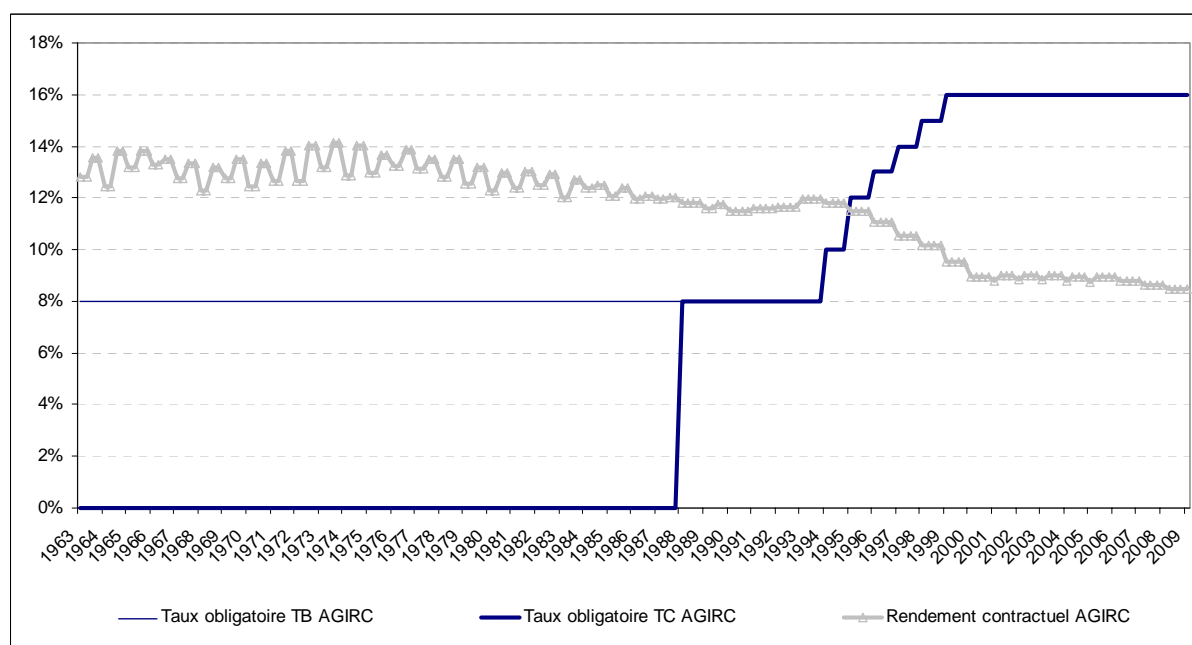


Tableau 1 : évolution des paramètres du régime ARRCO (UNIRS avant 1999)

Valeur au 1 ^{er} de l'année ...	Valeur du point au 1er janvier	Salaire de référence	Taux de cotisation en tranche 1 (de 0 à 1 PSS)			Taux de cotisation en tranche 2 (de 1 à 3 PSS)			Taux d'appel
			Obligatoire	Moyen	Maximal	Obligatoire	Moyen	Maximal	
1963	0,0865	0,6761	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1964	0,0939	0,7193	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1965	0,1012	0,7582	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1966	0,1069	0,8060	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1967	0,1127	0,8462	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1968	0,1201	0,9317	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1969	0,1285	1,0258	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1970	0,1386	1,1284	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	100,0%
1971	0,1523	1,2469	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	102,5%
1972	0,1664	1,3803	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	105,0%
1973	0,1850	1,5622	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	107,5%
1974	0,2158	1,8120	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1975	0,2477	2,0498	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1976	0,2848	2,3443	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1977	0,3186	2,6057	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1978	0,3505	2,9129	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1979	0,3916	3,2782	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1980	0,4501	3,7224	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1981	0,5172	4,2123	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1982	0,5865	4,7657	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	110,0%
1983	0,6366	5,2666	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	115,0%
1984	0,6844	5,6590	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	115,0%
1985	0,7272	6,0551	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	115,0%
1986	0,7592	6,3427	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	115,0%
1987	0,7829	6,6022	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	117,5%
1988	0,8048	6,8715	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	120,0%
1989	0,8274	7,1883	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	120,0%
1990	0,8614	7,5456	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	120,0%
1991	0,8934	7,8896	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	123,0%
1992	0,9246	8,2060	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	125,0%
1993	0,9444	8,5137	4,0%	5,4%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	125,0%
1994	0,9493	8,6534	4,0%	5,6%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	125,0%
1995	0,9569	8,8005	4,0%	5,6%	8,0%	4,0%	8,0%	16,0%	125,0%
1996	0,9737	9,3021	4,5%	5,8%		4,5%	8,0%		125,0%
1997	0,9796	9,8323	5,0%	6,0%		5,0%	8,0%		125,0%
1998	0,9904	10,3829	5,5%	6,3%		5,5%	8,0%		125,0%
1999	1,0000	10,9540	6,0%	6,5%		6,0%	9,0%		125,0%
2000	1,0090	11,5345	6,0%	6,5%		10,0%	10,5%		125,0%
2001	1,0171	11,7076	6,0%	6,5%		10,0%	10,5%		125,0%
2002	1,0364	11,8949	6,0%	6,5%		12,0%	12,5%		125,0%
2003	1,0530	12,0852	6,0%	6,5%		12,0%	12,5%		125,0%
2004	1,0698	12,3632	6,0%	6,5%		14,0%	14,5%		125,0%
2005	1,0886	12,6600	6,0%	6,5%		16,0%	16,0%		125,0%
2006	1,1104	12,6600	6,0%	6,5%		16,0%	16,0%		125,0%
2007	1,1287	13,0271	6,0%	6,5%		16,0%	16,0%		125,0%
2008	1,1480	13,5091	6,0%	6,5%		16,0%	16,0%		125,0%
2009	1,1648	13,9684	6,0%	6,5%		16,0%	16,0%		125,0%

Tableau 2 : évolution des paramètres du régime AGIRC

Valeur au 1 ^{er} de l'année ...	Valeur du point au 1 ^{er} janvier	Salaire de référence	Taux de cotisation en tranche B (de 1 à 4 PSS)			Taux de cotisation en tranche C (de 4 à 8 PSS)			Taux d'appel
			Obligatoire	Moyen	Maximal	Obligatoire	Moyen	Maximal	
1963	0,0389	0,3034	8,0%	13,8%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	90,0%
1964	0,0412	0,3308	8,0%	13,7%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	90,0%
1965	0,0457	0,3476	8,0%	13,7%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	95,0%
1966	0,0488	0,3674	8,0%	13,5%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1967	0,0495	0,3887	8,0%	14,1%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1968	0,0518	0,4223	8,0%	14,2%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1969	0,0582	0,4574	8,0%	14,2%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1970	0,0617	0,4970	8,0%	14,1%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1971	0,0686	0,5412	8,0%	14,1%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1972	0,0747	0,5915	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1973	0,0854	0,6479	8,0%	14,3%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1974	0,0945	0,7333	8,0%	14,2%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1975	0,1098	0,8446	8,0%	14,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1976	0,1235	0,9330	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1977	0,1348	1,0275	8,0%	14,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1978	0,1452	1,1312	8,0%	14,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1979	0,1585	1,2638	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1980	0,1762	1,4361	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1981	0,2000	1,6160	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1982	0,2241	1,7959	8,0%	13,8%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1983	0,2393	1,9925	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1984	0,2622	2,1160	8,0%	13,8%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1985	0,2729	2,2593	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	103,0%
1986	0,2846	2,3782	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	106,0%
1987	0,2918	2,4422	8,0%	13,9%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	110,0%
1988	0,3008	2,5429	8,0%	13,9%	16,0%	8,0%	15,0%	16,0%	110,0%
1989	0,3078	2,6541	8,0%	13,9%	16,0%	8,0%	14,6%	16,0%	113,4%
1990	0,3191	2,7761	8,0%	13,9%	16,0%	8,0%	14,6%	16,0%	117,0%
1991	0,3322	2,8660	8,0%	14,2%	16,0%	8,0%	13,4%	16,0%	117,0%
1992	0,3418	2,9316	8,0%	14,3%	16,0%	8,0%	13,6%	16,0%	117,0%
1993	0,3511	2,9392	8,0%	14,4%	16,0%	8,0%	13,9%	16,0%	117,0%
1994	0,3511	2,9758	10,0%	14,7%	16,0%	10,0%	14,2%	16,0%	121,0%
1995	0,3511	3,0536	12,0%	14,9%	16,0%	12,0%	14,5%	16,0%	125,0%
1996	0,3564	3,2258	13,0%	15,2%		13,0%	14,7%		125,0%
1997	0,3581	3,3935	14,0%	15,4%		14,0%	15,2%		125,0%
1998	0,3581	3,5216	15,0%	15,7%		15,0%	15,6%		125,0%
1999	0,3596	3,7640	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2000	0,3596	4,0231	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2001	0,3596	4,0841	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2002	0,3678	4,1494	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2003	0,3737	4,2158	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2004	0,3796	4,3128	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2005	0,3862	4,4163	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2006	0,3940	4,4163	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2007	0,4005	4,5444	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2008	0,4073	4,7125	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%
2009	0,4132	4,8727	16,0%	16,0%		16,0%	16,0%		125,0%

Coefficients d'anticipation appliqués aux pensions

Liquidation avant 60 ans

Dans les régimes ARRCO et AGIRC, il est possible de liquider les pensions à partir de 55 ans, y compris pour les salariés n'appartenant pas aux catégories pouvant faire liquider leur retraite de base avant 60 ans (salariés ayant eu une carrière longue, salariés lourdement handicapés). Mais le nombre de points acquis par le salariés est alors réduit par application d'un coefficient d'anticipation dont le taux dépend de l'âge à la date de la liquidation. La valeur du coefficient d'anticipation est définitive (appliquée à la pension de droit direct, la pension de réversion étant servie sans minoration).

Age de départ à la retraite	Coefficient d'anticipation
55 ans	0,43
+ 1 trimestre	0,4475
+ 2 trimestres	0,4650
+ 3 trimestres	0,4825
56 ans	0,50
+ 1 trimestre	0,5175
+ 2 trimestres	0,5350
+ 3 trimestres	0,5525
57 ans	0,57
+ 1 trimestre	0,5875
+ 2 trimestres	0,6050
+ 3 trimestres	0,6225
58 ans	0,64
+ 1 trimestre	0,6575
+ 2 trimestres	0,6750
+ 3 trimestres	0,6925
59 ans	0,71
+ 1 trimestre	0,7275
+ 2 trimestres	0,7450
+ 3 trimestres	0,7625

Exemple :

Monsieur X demande sa retraite à l'âge de 56 ans 9 mois : le coefficient d'anticipation appliqué à ses retraites complémentaires sera de 0,5525. Ses retraites ARRCO et seront minorées de 44,75%.

Liquidation entre 60 ans et 65 ans

Lorsqu'un assuré fait liquider ses retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sans remplir les conditions requises pour sa retraite de base à taux plein, le nombre de points qu'il a acquis est également réduit par application d'un coefficient d'anticipation.

La valeur de ce coefficient dépend :

- pour les droits acquis par les cotisations sur la part de la rémunération inférieure à trois fois le plafonds de la sécurité sociale pour l'ARRCO (tranches 1 et 2) et à quatre fois ce plafond pour l'AGIRC (tranche B), soit du nombre de trimestres manquants pour atteindre

l'âge de 65 ans, soit du nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance requise pour avoir droit à la retraite à taux plein dans le régime général, la solution la plus avantageuse pour l'assuré étant retenue ;

- pour les droits acquis par les cotisations sur la part de la rémunération comprise entre quatre fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale pour l'AGIRC (tranche C), du nombre de trimestres manquants pour atteindre l'âge de 65 ans.

Age de départ *	et / ou	Trimestres manquants pour l'atteinte du taux plein	Coefficients d'anticipation
60 ans		20	0,7800
60 ans et trois mois		19	0,7925
60 ans et six mois		18	0,8050
60 ans et neuf mois		17	0,8175
61 ans		16	0,8300
61 ans et trois mois		15	0,8425
61 ans et six mois		14	0,8550
61 ans et neuf mois		13	0,8675
62 ans		12	0,8800
62 ans et trois mois		11	0,8900
62 ans et six mois		10	0,9000
62 ans et neuf mois		9	0,9100
63 ans		8	0,9200
63 ans et trois mois		7	0,9300
63 ans et six mois		6	0,9400
63 ans et neuf mois		5	0,9500
64 ans		4	0,9600
64 ans et trois mois		3	0,9700
64 ans et six mois		2	0,9800
64 ans et neuf mois		1	0,9900
65 ans		-	1,0000

* Lorsque le nombre de trimestres manquants est supérieur à 20, le coefficient est déterminé uniquement en fonction de l'âge.

Exemple :

Monsieur Durand demande sa retraite à 60 ans. Il n'a pas le nombre de trimestres requis par la Sécurité sociale pour obtenir sa retraite à taux plein. Le coefficient d'anticipation qui lui sera appliqué sera de 0,78. Sa retraite complémentaire sera minorée de 22%.

Evolution de la valeur des coefficients d'anticipations, depuis 1947 pour l'AGIRC et depuis 1957 pour l'ARRCO

Il existait à l'origine des surcotes pour les liquidations après 65 ans. Ces surcotes ont été supprimées en 1955 à l'AGIRC et en 1965 à l'ARRCO (UNIRS). Ces années-là, les coefficients d'anticipation ont été revus à la hausse, ce qui a conduit à baisser les pénalités financières en cas de liquidation avant 65 ans. Ces coefficients sont restés stables depuis. Toutefois, depuis 1983 et la possibilité de partir à la retraite à taux plein à 60 ans au régime général, la valeur du coefficient dépend du nombre de trimestres manquants pour atteindre

soit l'âge de 65 ans, soit la durée d'assurance requise pour liquider une pension à taux plein dans le régime général.

AGIRC

Age de départ à la retraite	Coefficients d'anticipation				Trimestres manquants
	1947-1955	1955-1964	1964-1983	1983-2008	
55 ans	0,40	0,43	0,43	0,43	
56 ans	0,47	0,50	0,50	0,50	
57 ans	0,54	0,57	0,57	0,57	
58 ans	0,61	0,64	0,64	0,64	
59 ans	0,66	0,71	0,71	0,71	
60 ans	0,72	0,78	0,78	0,78	20 trimestres
61 ans	0,76	0,83	0,83	0,83	16 trimestres
62 ans	0,81	0,88	0,88	0,88	12 trimestres
63 ans	0,87	0,92	0,92	0,92	8 trimestres
64 ans	0,93	0,96	0,96	0,96	4 trimestres
65 ans	1,00	1,00	1,00	1,00	
66 ans	1,05				
67 ans	1,10				
68 ans	1,15				
69 ans	1,20				
70 ans	1,25				

ARRCO (UNIRS)

Age de départ à la retraite	Coefficients d'anticipation			Trimestres manquants
	1957-1965	1965-1983	1983-2008	
55 ans			0,43	
56 ans			0,50	
57 ans			0,57	
58 ans			0,64	
59 ans			0,71	
60 ans	0,75	0,78	0,78	20 trimestres
61 ans	0,80	0,83	0,83	16 trimestres
62 ans	0,85	0,88	0,88	12 trimestres
63 ans	0,90	0,92	0,92	8 trimestres
64 ans	0,95	0,96	0,96	4 trimestres
65 ans	1,05			
66 ans	1,10			
67 ans	1,15			
68 ans	1,20			
69 ans	1,25			