

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 13 avril 2016 à 9 h 30

« Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 »

Document n° 4

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

**Impacts sur les pensions et les comportements de départ à la retraite de
l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 : une approche sur cas types**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Impacts sur les pensions et les comportements de départ à la retraite de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 : une approche sur cas types

L'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 comprend plusieurs mesures nouvelles relatives au calcul des droits à pensions des assurés (voir le document n° 2 du dossier).

L'accord prévoit notamment l'instauration, à partir du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957, de coefficients de solidarité et majorant temporaires. Pour ne pas subir les coefficients de solidarité (qui minorent la pension complémentaire de 10 % durant trois ans), l'assuré doit décaler la date de liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins un an par rapport à celle lui permettant de liquider au taux plein au régime de base. Dans la même optique, tout assuré différant la liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins deux ans verra ses pensions versées par l'AGIRC et ARRCO majorées durant un an (de 10 %, 20 % ou 30 % selon l'ampleur du report).

La première partie de ce document vise à apprécier l'impact de ces coefficients temporaires sur les comportements de départ à la retraite sur la base des cas types n° 1 et n° 2 du COR (cadre et non-cadre salariés du secteur privé à carrières complètes).

Outre ces coefficients temporaires, des modifications relatives aux paramètres des régimes complémentaires sont prévues par l'accord pour modifier le niveau des pensions, cette fois de manière permanente, la plupart dès 2016 : valeurs d'achats et de service du point, date de revalorisation et taux de cotisation (en 2019). La seconde partie de ce document vise à apprécier l'impact de l'ensemble des termes de l'accord sur le niveau des pensions à la liquidation, toujours sur les cas types n° 1 et n° 2 du COR.

1. L'effet des coefficients temporaires sur les droits et les comportements : une analyse sur cas types

1.1. Le champ d'application des coefficients temporaires

Les coefficients de solidarité et majorants s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957. Toutefois, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas pour les retraités exonérés de CSG et sont divisés par deux (soit une minoration de 5 %) pour ceux soumis à une CSG à taux réduit. Ils ne s'appliquent pas non plus aux retraités handicapés, aux retraités au titre du dispositif amiante, aux retraités au titre de l'inaptitude, aux retraités ayant élevé un enfant handicapé et aux aidants familiaux.

Selon la direction technique du GIE AGIRC-ARRCO (voir le document n° 3 du dossier), la part de la masse des pensions servies en 2013 aux nouveaux retraités versée à ceux exonérés de CSG représentait 5,8 % à l'AGIRC et 11,4 % à l'ARRCO et celle versées aux retraités soumis à CSG à taux réduit représentait 2,4 % à l'AGIRC et 6,2 % à l'ARRCO.

Selon la DREES (voir le document n° 5 du dossier), la part de personnes concernées par le dispositif se situerait autour d'un tiers pour la génération 1960, et diminuerait pour se situer à un quart pour les générations suivantes¹. Parmi elles, seule une moitié (soit un peu plus de

¹ Les autres ne seraient pas concernées car seraient sans affiliation dans les régimes AGIRC-ARRCO,

10 % d'une génération) serait encore en emploi avant la liquidation et donc *in fine* incitée à reporter leur âge de départ.

1.2. Le(s) choix de comportement de départ

Il s'agit ici, sous certaines hypothèses simplificatrices, de quantifier *ex ante* l'impact des coefficients temporaires en termes financiers et de comportement sur les cas types n° 1 et n° 2 du COR utilisés dans le rapport annuel du Conseil.

Cet impact peut être apprécié à travers deux approches. La première approche, monétaire, consiste à répondre à la question suivante : sans modification de l'âge de départ à la retraite, comment évoluent les droits de l'individu après application de ces coefficients ? La seconde approche, relative à l'âge, consiste à déterminer, pour chaque âge de liquidation avant accord, le nouvel âge nécessaire pour maintenir le niveau des droits constant.

Ces approches sont simplificatrices car le comportement des assurés n'est pas dicté exclusivement par des arbitrages monétaires. Le choix du départ à la retraite, qui peut être plus ou moins contraint, dépend de paramètres à la fois nombreux et hétérogènes d'un individu à l'autre (voir le résultat de l'enquête « Motivation de départ à la retraite »²), en particulier :

- des normes sociales, par exemple lorsque l'assuré se réfère aux âges d'ouverture des droits ou d'annulation de la décote quelle que soit la durée validée ;
- une décision relative à la situation familiale (départ coordonné avec le conjoint, par exemple) ou patrimoniale ;
- une cible de taux de remplacement, d'atteinte du taux plein ou d'un montant de pension donné ;
- la situation sur le marché du travail avant la retraite ;
- un arbitrage entre travail et retraite lorsque l'assuré peut choisir entre, d'un côté, rester en activité et percevoir un salaire (lorsque l'assuré est encore en activité³) et, de l'autre, liquider sa pension. Cet arbitrage reflète notamment le degré de pénibilité du travail ;
- un mélange de ces motivations.

En outre, à supposer que l'assuré opère effectivement un choix exclusivement monétaire, il peut arbitrer entre son âge de départ à la retraite et le montant de sa pension, en décidant de reporter son âge de départ tout en supportant une perte de droits, ce qui serait une situation intermédiaire entre les deux approches retenues ici.

Par souci de simplification, les calculs sont réalisés à partir des cas types n° 1 et n° 2 du COR (cadre et non-cadre du secteur privé), pour la génération 1960 et le scénario B du rapport annuel de juin 2015⁴. Ces cas types sont par convention en emploi jusqu'à leur départ à la

liquideraient au titre de l'invalidité ou l'inaptitude, seraient exonérées de CSG, liquideraient à 67 ans ou plus, ou avant 2019, ou plus d'un an après le taux plein au régime général. Cependant, compte tenu des modélisations, la part des personnes non concernées est susceptible d'être surestimée.

² Voir notamment Drees, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et résultats* n° 902, Janvier 2015.

³ Ce qui est le cas des cas types 1 et 2 du COR.

⁴ Le choix du scénario économique détermine le taux de chômage (qui est sans effet sur ces cas types), et les gains de productivité du travail. Cette dernière hypothèse détermine la chronique de salaires et a un effet immédiat sur le taux de remplacement à la liquidation (cf rapport annuel de juin 2015).

retraite et entrent dans le champ d'application du coefficient de solidarité de 10 %. Le choix du scénario économique est en fait peu important car la majeure partie de la carrière de ces cas types nés en 1960 est passée et connue, et le reste de la carrière est essentiellement défini par une trajectoire de court terme commune à tous les scénarios. Enfin, chaque cas type est supposé liquider sa pension de base et ses pensions complémentaires en même temps.

Les conclusions tirées des estimations qui vont suivre ne sauraient être généralisées à l'ensemble des individus, mais permettent notamment de distinguer les ordres de grandeur des effets pour les cadres et les non cadres. En première analyse, l'effet des coefficients temporaires sur le montant des droits et l'âge de liquidation devrait être plus important pour le cas type n° 1, car la part de pension versée par les régimes complémentaires est plus élevée pour les cadres.

L'estimation est réalisée pour chaque cas type en retenant diverses définitions de « niveau de droits », par rapport auquel l'individu détermine son comportement de départ à la retraite :

- le niveau de la pension tous régimes à la liquidation (voir 1.3.) ;
- la somme des pensions⁵ sur la durée de retraite (voir 1.4.) : cette définition ajoute à la précédente la dimension intertemporelle ;
- la somme des salaires et des pensions⁶ (voir 1.5.) : cette définition ajoute à la précédente la notion de substituabilité des revenus d'activité et des pensions.

Encadré : choix de départ à la retraite et modèle économétrique

Classiquement, en théorie économique, un individu rationnel détermine son âge de départ à la retraite en maximisant sa fonction d'utilité. Les approches retenues ici consistent à déterminer, d'un côté, la perte d'utilité induite par l'accord à comportement inchangé et, de l'autre, l'effet sur l'âge si l'individu cherche à maintenir son niveau d'utilité.

Une des fonctions d'utilité retenue couramment lorsqu'il s'agit de modéliser la décision de départ à la retraite est celle du modèle de Stock and Wise (du nom de leurs auteurs)⁷. Cette fonction est une somme actualisée de l'ensemble des revenus (revenus d'activité et pensions, essentiellement), calibrée avec trois paramètres :

- la préférence pour le loisir : elle est d'autant plus élevée que le salaire à partir duquel l'individu préfère travailler plutôt que percevoir sa pension est élevé ;
- la préférence pour le présent : ce paramètre est nécessaire pour pouvoir agréger et donc actualiser des flux perçus sur le cycle de vie, qu'il s'agisse de salaires ou de pensions ;
- l'aversion au risque : ce dernier paramètre renvoie au fait qu'un individu préfère disposer de revenus lissés dans le temps.

La dernière définition du niveau de droits retenue ici (voir 1.5.), soit la somme actualisée des salaires et pensions, peut être comparée à un modèle de Stock and Wise dans lequel les flux sont actualisés sur les salaires, et l'individu est indifférent entre travail et loisir (préférence pour le loisir de 1, les flux étant additionnés sans pondération distincte).

⁵ La pension est rapportée chaque année au salaire moyen par tête.

⁶ Sont considérés tous les flux de revenus (salaires et pensions) perçus de 62 ans au décès.

⁷ C'est ce modèle qui est retenu (parmi d'autres choix possibles) par le modèle tous régimes DESTINIE 2 de l'INSEE pour prédire l'âge de départ des individus constituant l'échantillon.

1.3. L'effet des coefficients temporaires sur la pension à la liquidation

Dans un premier temps, l'effet des coefficients temporaires est apprécié sur le montant de la pension totale à la liquidation. Le graphique ci-après présente donc l'évolution de la pension (en termes réels) selon l'âge de liquidation, dans deux configurations (avant et après application des coefficients) et pour chaque cas type (cadre et non-cadre). Les montants sont rapportés à une base 100, qui est le montant perçu par chaque cas type pour un départ à 62 ans avant application des coefficients. En particulier, les graphiques ci-après ne permettent pas d'apprécier les disparités de montant de pension entre les deux cas types de la génération 1960. La base 100 correspond ainsi à une pension mensuelle d'environ 1 800 euros pour le non-cadre à carrière complète et d'environ 4 000 euros pour le cadre à carrière complète.

Rappelons que les cas types 1 et 2 de la génération 1960 peuvent liquider au taux plein au régime général dès 62 ans compte tenu de leur âge de début d'activité et de la durée d'assurance requise pour leur génération (167 trimestres)⁸.

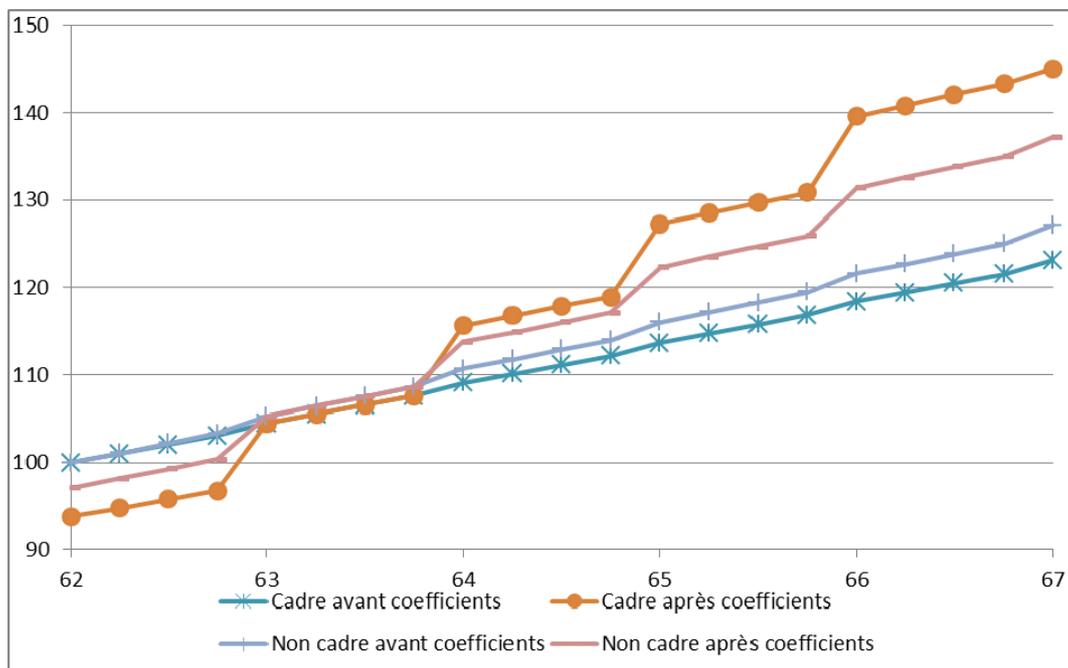
Après application des coefficients temporaires, la pension à la liquidation est marquée par plusieurs effets de seuil : à 63 ans (âge en dessous duquel les pensions versées par les régimes complémentaires sont minorées de 10 %), puis à 64 ans, 65 ans et 66 ans, compte tenu des coefficients majorants de 10 %, 20 % et 30 % selon l'ampleur du décalage.

La baisse de la pension totale – base et complémentaires – pour un individu qui maintiendrait son âge de liquidation à 62 ans suite à l'application des coefficients de solidarité serait de 6 % pour le cas type de cadre et de 3 % pour celui de non-cadre. L'effet est plus important pour le cas type de cadre, car la part de pension versée par les régimes complémentaires est plus importante (environ 60 % contre 30 % pour le cas type du non-cadre pour la génération 1960).

De la même manière, par rapport à la pension totale perçue à 62 ans avant application des coefficients, les coefficients majorants conduiraient à augmenter la pension du cas type de cadre de 6 % si ce dernier reporte son départ à la retraite de deux ans (respectivement 12 % et 18 % s'il décale de 3 et 4 ans), et celle du cas type de non-cadre de 3 % (respectivement 5,5 % et 8 %).

⁸ Hors départ anticipé au titre du dispositif carrière longue auquel pourrait prétendre le cas type du non-cadre de la génération 1960.

**Effet des coefficients sur la pension à la liquidation selon l'âge de liquidation
(cas types n° 1 et n° 2 du COR, cadre et non-cadre salariés du secteur privé à carrières complètes)**



Lecture : pour une base 100 correspondant à la pension perçue à 62 ans par un cadre avant accord, sa pension s'élève à 113,6 à 65 ans à avant accord et à 127,3 à 65 ans après application des coefficients (en euros constants).

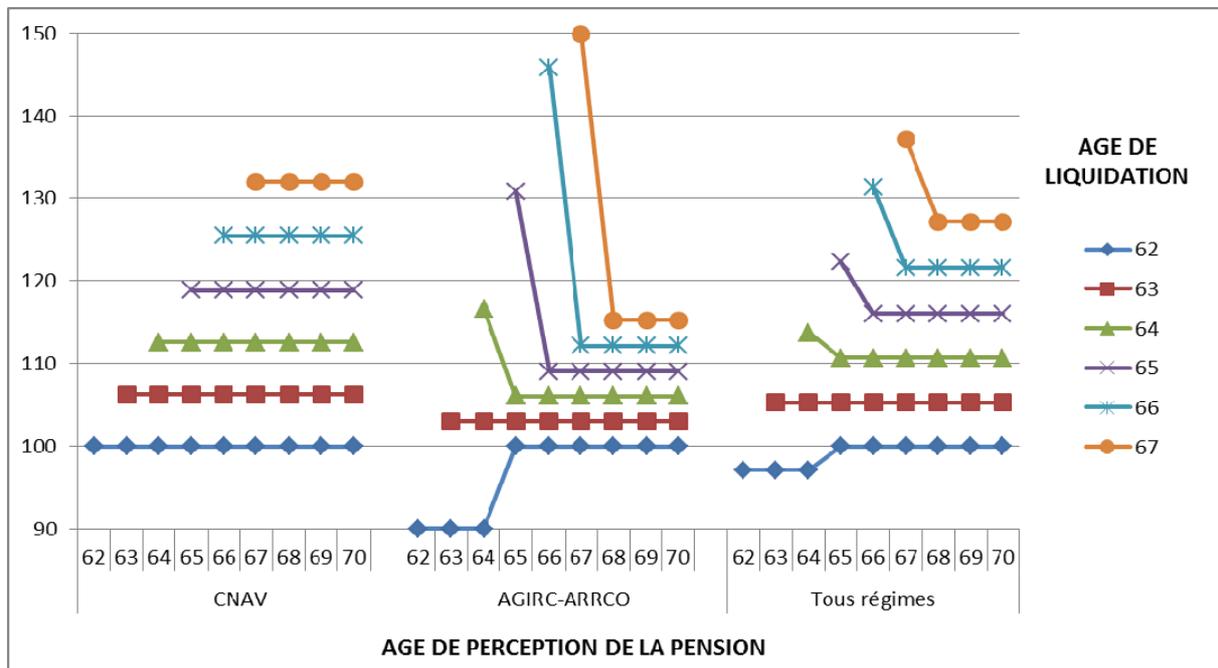
Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

À titre illustratif, le graphique suivant représente l'évolution de la pension pendant les premières années de la retraite, selon les différents âges de liquidation compris entre 62 et 67 ans⁹. Les résultats, distingués entre retraite de base et retraites complémentaires, sont présentés pour le cas type de non-cadre.

La superposition des courbes met en lumière le gain de pension engendré par le report de l'âge de liquidation. À la CNAV, ce gain s'explique par le mécanisme de la surcote et l'amélioration du salaire annuel moyen. A l'AGIRC-ARRCO, la superposition correspond à l'acquisition de points induite par le report de l'âge de liquidation, qui procure un gain constant sur toute la durée de retraite. S'ajoutent également le gain ou la perte correspondant aux coefficients de solidarité ou majorants qui, s'ils sont importants au début de la perception, ne sont quant à eux que temporaires. *In fine*, le profil de la pension par âge est stable à la CNAV, le surcroît de pension est maintenu sur l'ensemble de la durée de retraite. En revanche, en prenant en compte les coefficients temporaires prévus par l'accord AGIRC-ARRCO, le profil de la pension par âge est très heurté.

⁹ La base 100 correspond au montant de la pension à l'âge de 62 ans avant application des coefficients.

Evolution de la pension après liquidation compte tenu des coefficients temporaires, selon l'âge de liquidation (cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)



Lecture : pour une base 100 correspondant à la pension perçue à 62 ans par un non cadre avant accord, la pension s'élève pour une liquidation à 65 ans à : 118,9 au régime général, 130,9 à l'AGIRC-ARRCO après coefficient majorant, soit une pension tous régimes de 122,3 (par rapport à la base 100 tous régimes à 62 ans). Dès 66 ans, une fois l'effet du coefficient majorant terminé au bout d'un an, la pension tous régimes pour une liquidation à 65 ans retombe à 116.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

1.4. L'effet des coefficients temporaires sur la somme actualisée des pensions

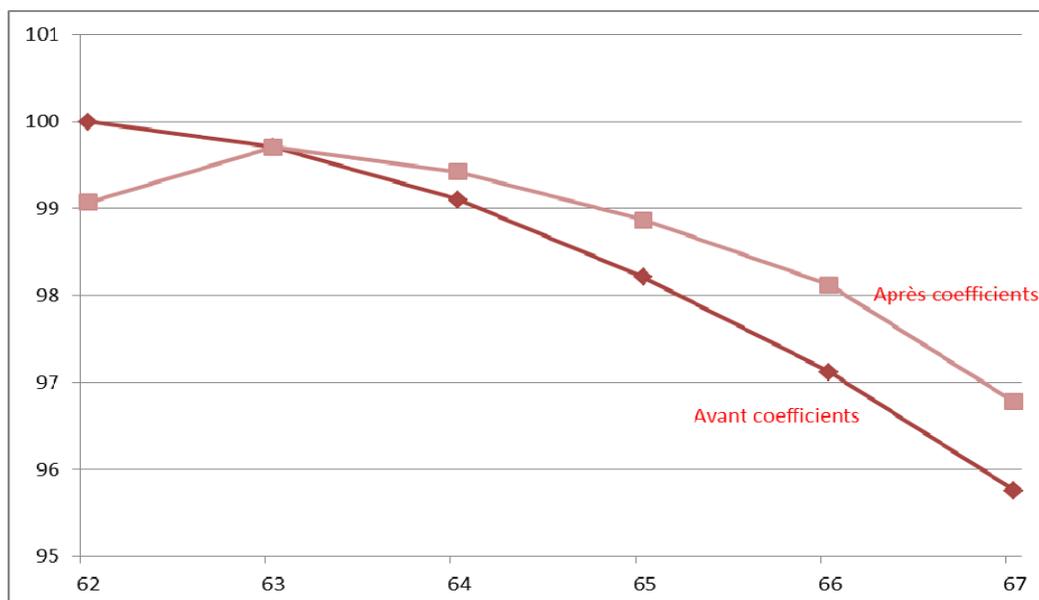
L'espérance de vie à 60 ans¹⁰ des cas types considérés (génération 1960) est d'environ 28 ans. Par conséquent, rapportés à cette espérance de vie, les coefficients de solidarité de -10 % pendant 3 ans ont un effet sur une fraction de durée de retraite de moins de 1/10 (pour une retraite liquidée à 62 ans), et les coefficients majorants pendant 1 an (+10 %, +20 % et +30 %) un effet sur une fraction de durée de retraite d'un peu plus de 1/20 (pour une retraite liquidée respectivement à 64 ans, 65 ans et 66 ans).

Les graphiques suivants représentent la masse des pensions¹¹ versée sur l'ensemble de la période de retraite, selon l'âge de liquidation. Comme précédemment, le montant de la pension à 62 ans avant application des coefficients constitue la base 100. Le taux d'actualisation retenu est le taux d'évolution du salaire moyen par tête (SMPT).

¹⁰ Supposée commune entre les cas types du cadre et du non cadre, par convention.

¹¹ Uniquement pensions de droit direct.

**Effet des coefficients sur la masse des pensions versée sur toute la période de retraite,
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 1 du COR, cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**

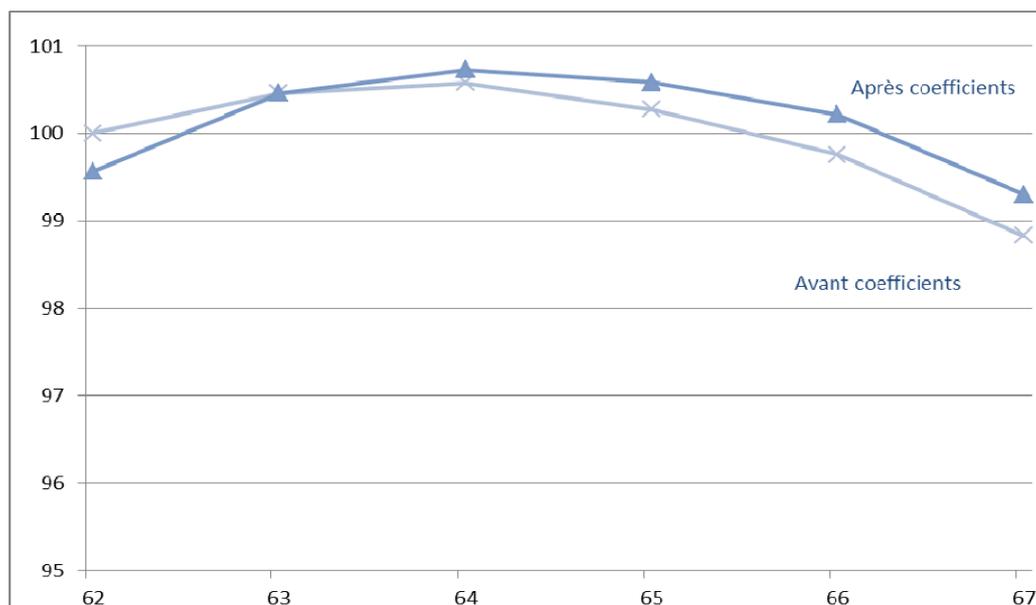


Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse des pensions perçue à 62 ans par un cadre avant accord, cette masse s'élève à 98,8 pour une liquidation à 65 ans après application des coefficients temporaires.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

**Effet des coefficients sur la masse des pensions versée sur toute la période de retraite,
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**



Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse des pensions perçue à 62 ans par un non cadre avant accord, cette masse s'élève à 100,2 pour une liquidation à 66 ans après application des coefficients temporaires.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

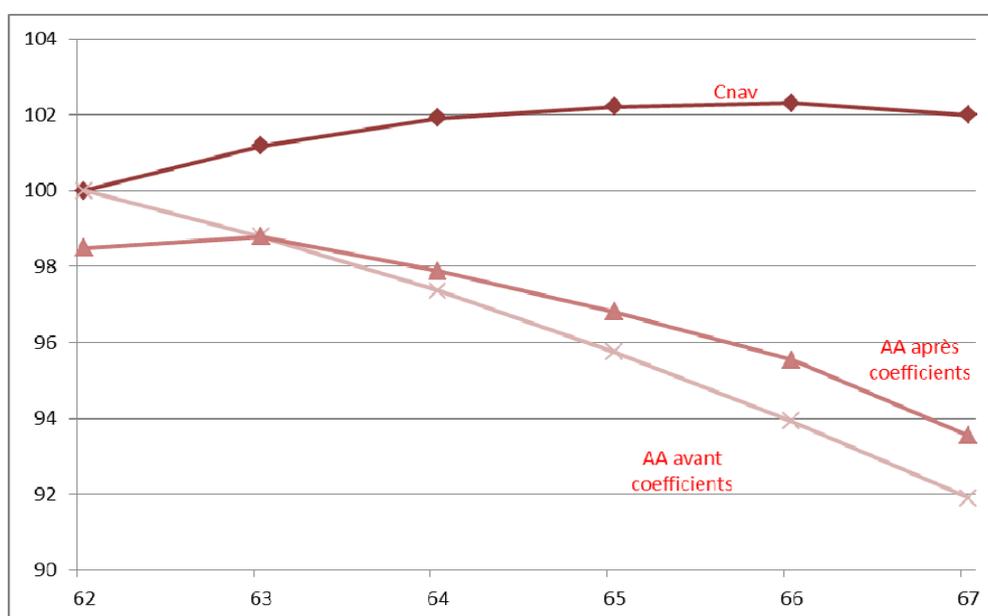
Mesuré sur l'ensemble de la durée de la retraite, l'effet des coefficients temporaires sur le montant des pensions est fortement atténué. Pour un départ à la retraite à 62 ans, l'application du coefficient de solidarité réduit la masse des pensions versée sur toute la période de retraite de 1 % pour le cas type de cadre et de 0,5 % pour celui de non-cadre. Si l'assuré reporte son âge de liquidation de 62 à 63 ans pour éviter l'application du coefficient de solidarité, la masse des pensions versée sur toute la période de retraite est réduite de seulement 0,3 % pour le cas type de cadre (sous l'effet du raccourcissement de la durée de retraite) et majorée de 0,5% pour celui de non-cadre (le surcroît de pension totale l'emportant sur le raccourcissement de la durée de retraite).

Pour ces cas types, le montant cumulé des pensions après application des coefficients temporaires serait donc quasiment identique (à +/- 1 % près) que l'assuré maintienne son âge de départ à 62 ans ou qu'il le repousse à 63 ans.

Par ailleurs, le profil de la masse des pensions versée sur toute la période de retraite selon l'âge de liquidation est différent d'un cas type à l'autre. Si, pour le cas type de non-cadre, il est globalement plat, il est globalement décroissant pour le cas type de cadre. Cette différence renvoie au fait que la part de pension versée par les régimes complémentaires est plus importante pour le cas type de cadre.

Pour affiner l'analyse, la masse de pension versée sur toute la période de retraite peut être décomposée en distinguant base et complémentaire(s).

**Masse des pensions versée sur toute la période de retraite (base/complémentaires)
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 1 du COR, cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**

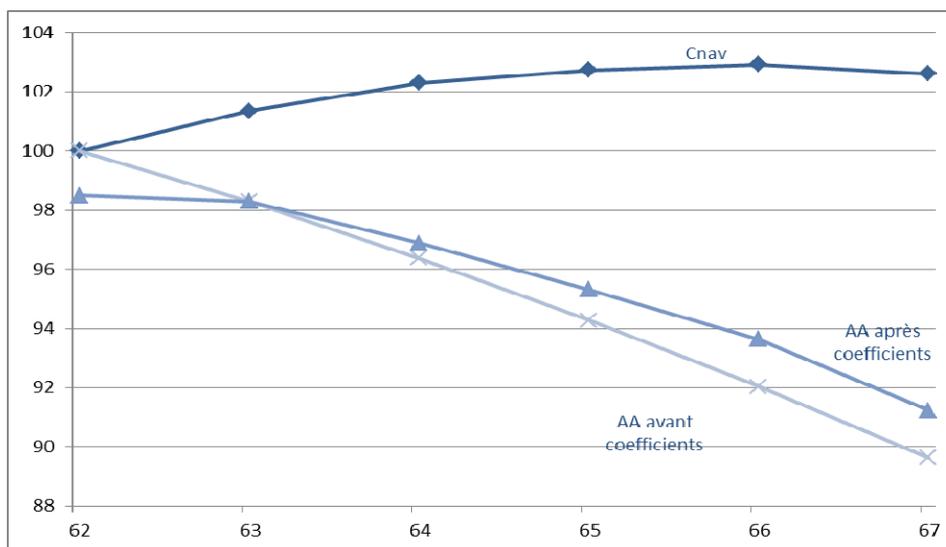


Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse de pension de base à 62 ans pour un cadre, cette masse s'élève à 101,9 pour une liquidation à 64 ans.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

**Masse des pensions versée sur toute la période de retraite (base/complémentaire)
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**



Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse de pensions complémentaires à 62 ans pour un non cadre avant accord, cette masse s'élève à 98,3 pour une liquidation à 63 ans après application des coefficients.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

Le profil croissant de la masse cumulée des pensions à la CNAV selon l'âge de liquidation traduit l'effet de la surcote et l'amélioration du salaire de référence (SAM). Pour les régimes complémentaires, malgré l'introduction des coefficients temporaires (qui s'ajoute à l'acquisition de points supplémentaires), le profil reste décroissant à partir de 63 ans. L'effet du coefficient majorant et le surcroît de points liés à un report du départ à la retraite ne suffisent pas à compenser l'effet de la moindre durée de retraite sur la masse des pensions complémentaires versée sur toute la période de retraite. Les coefficients temporaires ne permettent ainsi pas de placer le barème des régimes AGIRC-ARRCO à la neutralité actuarielle (voir encadré ci-dessous).

Encadré : masse des pensions sur le cycle de vie et neutralité actuarielle.

Du point de vue du régime, la neutralité actuarielle assure que la situation financière intertemporelle du régime est indépendante de l'âge de liquidation.

Un tel barème assure que la somme actualisée des flux du régime (*ie* la différence entre le total actualisé des cotisations reçues et le total actualisé des pensions versées) est constante quel que soit l'âge de liquidation. Autrement dit, le report de l'âge de liquidation induit un surcroît de pensions devant être compensé par le surcroît de cotisations reçues par le régime durant la prolongation d'activité de l'assuré et par le raccourcissement de la période de versement de la pension. Si l'on se réfère aux graphiques précédents, relatifs à la seule masse de pensions reçues, la neutralité actuarielle correspondrait à une courbe légèrement croissante. L'augmentation d'un âge à l'autre correspondrait en effet au surcroît de dépenses qui pourrait être financé par les cotisations supplémentaires.

Elle ne recouvre pas le même concept que la neutralité actuarielle du point de vue de l'assuré qui correspond à la situation où la somme actualisée des salaires et des pensions nets est la même quel que soit son âge de liquidation.

Au total, comme la part de pension versée par les régimes complémentaires est importante pour le cas type de cadre, le profil de la masse des pensions versée sur toute la période de retraite selon l'âge de liquidation est globalement décroissant pour ce cas type, ce qui n'est pas le cas pour le cas type de non-cadre.

En outre, au niveau des régimes complémentaires, éviter les coefficients de solidarité en reportant l'âge départ à la retraite d'un an ne permet pas de retrouver le niveau de droits, en termes de masse de pensions versée sur toute la période de retraite, obtenu en partant à la retraite à 62 ans et avant application des coefficients de solidarité.

Pour le cas type de non-cadre, liquider ses droits à 62 ans en subissant les coefficients de solidarité est à peu près équivalent (en terme de droits cumulés à retraite complémentaire) à le faire à 63 ans sans coefficients de solidarité et avec davantage de points mais en percevant sa retraite un an de moins. Pour le cas type de cadre, en revanche, décaler la liquidation des droits à 63 ans pour éviter l'application des coefficients de solidarité génère un peu plus de droits cumulés à retraite complémentaire qu'en liquidant à 62 ans, mais sans pour autant retrouver le niveau de droits à 62 ans avant application des coefficients de solidarité¹².

1.5. L'effet des coefficients temporaires sur la masse des revenus

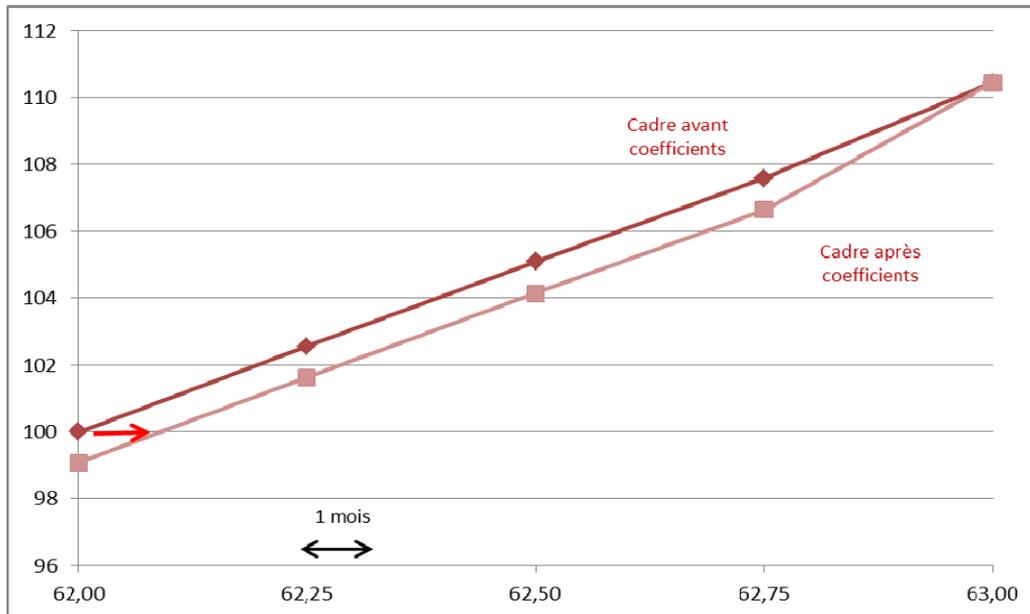
Reporter l'âge de liquidation permet d'augmenter le montant de pension (meilleur salaire de référence et surcote au régime de base, acquisition de points supplémentaires dans les régimes complémentaires) et d'éviter, le cas échéant, les coefficients de solidarité. Pour les individus encore en situation d'emploi (ce qui est le cas des cas types n° 1 et n° 2), ce report procure en outre un gain monétaire supplémentaire avec la perception d'un revenu d'activité.

Toujours d'un point de vue strictement monétaire, le choix de l'âge de liquidation peut être effectué en déterminant le nombre de mois de salaire nécessaire pour compenser la perte de pension induite par les coefficients de solidarité. Pour cela, il convient d'estimer l'effet de l'application des coefficients de solidarité sur la somme des flux de revenus perçus, qu'il s'agisse de salaires ou de pensions.

Les graphiques suivants présentent ainsi la masse de revenus cumulés, salaires puis pensions, selon l'âge de liquidation compris entre 62 et 63 ans, avant et après application des coefficients de solidarité. Le taux d'actualisation retenu est toujours le taux d'évolution du salaire moyen par tête.

¹² En prenant en compte les écarts d'espérance de vie, la courbe serait légèrement moins décroissante pour le cas type du cadre salarié (voir Insee, « *Les hommes cadres vivent toujours six ans de plus que les hommes ouvriers* », *Insee Première* n° 1584, Février 2016).

**Effet des coefficients sur la masse des revenus (salaires puis pensions),
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 1 du COR, cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**

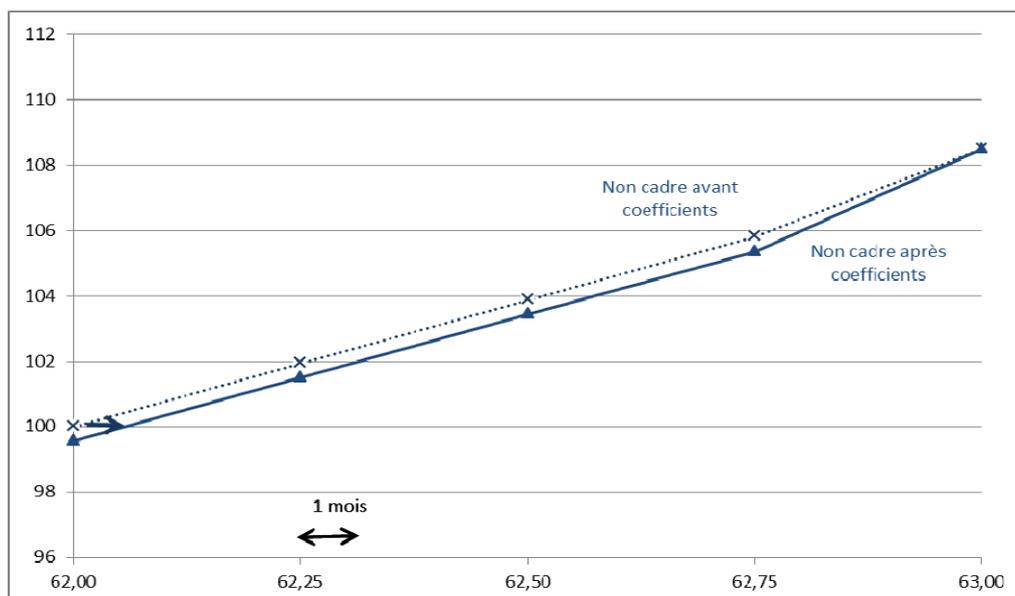


Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse de revenus à 62 ans pour un cadre avant accord, cette masse s'élève à 104,2 pour une liquidation à 62,5 ans après application des coefficients.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

**Effet des coefficients sur la masse des revenus (salaires puis pensions),
selon l'âge de liquidation
(cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**



Lecture : pour une base 100 correspondant à la masse de revenus à 62 ans pour un non-cadre avant accord, cette masse s'élève à 103,4 pour une liquidation à 62,5 ans après application des coefficients.

Note : actualisation sur le SMPT.

Source : DREES, modèle CALIPER, et calculs SG COR.

S'il veut compenser en termes de masse de revenus cumulés les effets des coefficients de solidarité de 10 % durant trois ans sur ses retraites complémentaires, le cas type de cadre doit décaler la liquidation de ses droits d'un mois et celui de non-cadre d'environ ½ mois. Ainsi, lorsque sont pris en compte la dimension intertemporelle et la perception des revenus d'activité, l'effet des coefficients de solidarité sur l'âge de départ à la retraite apparaît très faible.

Si l'on compare l'ampleur du décalage nécessaire pour le cadre par rapport au non-cadre, deux effets jouent, en sens inverse. La part de pension complémentaire dans la pension totale est plus importante (effet à la hausse sur le décalage), mais pour un taux de remplacement global plus faible (effet à la baisse sur le décalage, la perte de pension pouvant être compensée par une moindre durée de perception de salaire). Le second effet ne suffit pas à compenser le premier et le décalage de l'âge de départ à la retraite est plus important pour le cadre.

Par simplification, l'hypothèse retenue ici est celle d'une préférence pour le loisir unitaire (individu indifférent entre percevoir une pension de 100 et un salaire de 100). En considérant une hypothèse de préférence pour le loisir supérieure à 1, le report d'activité serait encore moins important.

Synthèse

L'impact des coefficients temporaires sur l'âge de départ à la retraite est marqué par une forte incertitude. L'estimation du report d'âge est très variable selon que l'on suppose que la décision de liquider la pension prend en compte :

- la dimension intertemporelle vs le seul montant instantané à la liquidation ;
- le gain supplémentaire procuré par les revenus salariaux vs les seuls montants de pensions.

Dans le cas où l'on postule que l'assuré effectue son choix de façon totalement rationnelle (prise en compte de tous les flux de revenus sur une durée de vie supposée connue), le décalage n'excède pas un mois sur les cas types examinés de cadre et non-cadre salariés du secteur privé à carrières continues.

En conséquence, pour le rapport annuel de juin 2016, il est proposé, à titre conservatoire, de retenir l'hypothèse que les individus ne décalent pas leur âge de liquidation sous l'effet des coefficients temporaires.

2. L'effet de l'ensemble des mesures de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 sur le niveau des pensions : une mesure sur cas types

L'accord du 30 octobre 2015 prévoit de nombreuses dispositions affectant le montant de la pension à la liquidation¹³. La pension à la liquidation est entendue ici comme la pension moyenne versée au cours des douze premiers mois de retraite.

2.1. Les coefficients temporaires

La pension à la liquidation peut être affectée de coefficients temporaires (de solidarité ou majorants), selon l'âge de liquidation. Ces coefficients s'appliquent à compter de la génération 1957 et du 1^{er} janvier 2019 (voir la partie 1.)

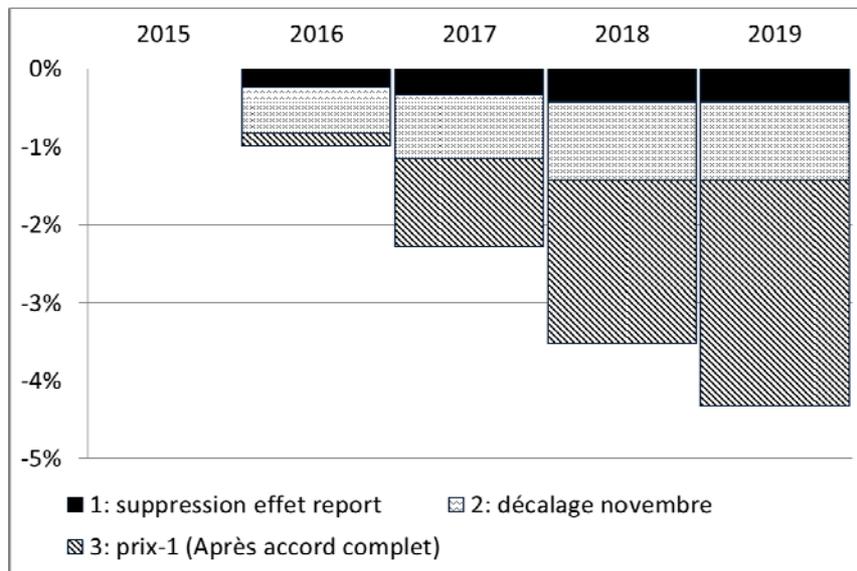
2.2. Les mesures de court terme relatives à la valeur de service du point

L'accord prévoit également trois dispositions relatives à la valeur de service du point :

- une évolution suivant l'évolution de l'indice des prix minorée de 1 point jusqu'en 2018 (avec une clause plancher) ;
- un nouveau mode de calcul avec la suppression de l'effet report ;
- un décalage de la date de revalorisation.

Par rapport à une situation dans laquelle le point évoluerait selon les prix dès 2016, sans modification de date ni de calcul, l'accord tend à diminuer la valeur de service du point de 4,3 % à compter de 2019 (voir le graphique ci-dessous). Les effets de chaque disposition (mesures et rythmes de montées en charge) sont présentés en annexe.

Effets de l'accord sur l'évolution de la valeur de service du point en moyenne annuelle



Lecture : en 2017, la valeur de service diminue en moyenne annuelle de 2,3 % après accord. Cette baisse s'explique par 0,4 point par la suppression de l'effet report, 0,8 point le décalage en novembre et 1,1 point la revalorisation sur les prix moins 1 pt.

¹³ L'accord prévoit également une réduction des dépenses de gestion.

a) Revalorisation pour 2016, 2017 et 2018 selon l'inflation minorée d'un point

L'accord prévoit une progression de la valeur de service du point en 2016, 2017 et 2018 selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, sans pouvoir baisser en valeur nominale. À partir de 2019, cette disposition minore la valeur de service de 3 % par rapport à une revalorisation comme les prix¹⁴.

b) La suppression de l'effet report

Jusqu'à présent, le point était revalorisé (en avril) de telle sorte qu'en moyenne annuelle, la progression de sa valeur soit égale à l'inflation prévisionnelle (mode de calcul avec effet report). Le signe (positif ou négatif) de l'effet report dépend du profil d'inflation¹⁵.

Si les prix ont tendance à accélérer, l'acquis d'inflation de janvier à avril, correspondant à l'inflation de l'année précédente¹⁶, est plus faible que l'inflation de l'année en cours. La revalorisation à effectuer en avril est donc supérieure à l'inflation en moyenne annuelle. *A contrario*, lorsque l'inflation a tendance à diminuer, la revalorisation d'avril doit compenser le surplus d'acquis de revalorisation du premier trimestre. Dans ce cas, la revalorisation du point en avril est inférieure à l'inflation en moyenne annuelle.

L'accord prévoit qu'à compter de 2016, cet effet report est supprimé : c'est la valeur du point à la date de revalorisation qui est désormais indexée selon ce même indice. Dans les hypothèses retenues (Programme de stabilité d'avril 2015), l'inflation est croissante et par conséquent l'effet report est positif. Sa suppression minore la valeur de service de ¼ de la valeur tendancielle de l'inflation, soit 0,44 %¹⁷ (voir annexe).

c) Date de revalorisation

Enfin, l'accord décale la date de revalorisation de la valeur de service du point, du 1^{er} avril au 1^{er} novembre. Le décalage induit à terme une diminution de la valeur de service en moyenne annuelle de 7/12 d'inflation de l'inflation tendancielle, soit environ 1 % à compter de 2018 (voir annexe).

2.3. Les autres mesures de court terme

a) Valeur d'achat du point

La valeur d'achat du point évolue plus dynamiquement jusqu'en 2018 : elle est revalorisée selon le niveau du salaire moyen de l'année précédente, majorée de 2 points. Cet effet monte plus progressivement en charge, au fur et à mesure que la carrière des assurés se déroule après 2018¹⁸. À long terme, cet effet majorerait la valeur d'achat du point de près de 7 % par

¹⁴ Compte tenu des hypothèses d'inflation retenues dans le Programme de stabilité présenté en avril 2015 et sous-jacentes aux projections du rapport annuel de juin 2015 : inflations de 1 % en 2016, 1,4 % en 2017 et 1,75 % en 2018, toutes supérieures à 1 %.

¹⁵ Hors correctif au titre de l'inflation de l'année précédente.

¹⁶ Modulo l'effet report de l'année précédente.

¹⁷ Montée en charge terminée dès l'atteinte du sentier d'inflation tendanciel, *ie* 2018 compte tenu des hypothèses du programme de stabilité d'avril 2015.

¹⁸ La fin de la montée en charge ne sera atteinte que pour les générations ayant intégralement acheté leurs points après 2018. Elle n'est pas encore atteinte à la génération 1990, dernière génération représentée dans les

rapport à une situation où la valeur d'achat du point évoluerait comme les prix.

b) Extension de la cotisation AGFF

À compter de 2016, la cotisation AGFF est étendue à la tranche C. Les droits acquis sur cette tranche à compter de cette année seront donc exonérés de décote en cas de liquidation avant l'âge du taux plein. Cette disposition n'affecte pas le montant de pension du cas type du cadre salarié retenu, son salaire ne dépassant pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale (PSS).

2.4. La mise en place du régime unifié

À compter de 2019, il est institué un régime unifié qui s'articule autour de deux tranches de salaire : une tranche 1 (entre 0 et 1 PSS) et une tranche 2 (entre 1 et 8 PSS). L'accord fixe le taux contractuel à 17 % sur la tranche 2 et en répartit la charge entre salarié et employeur à hauteur de respectivement 40 % et 60 %.

Pour le cas type de non-cadre, dont le salaire est toujours supposé inférieur au plafond de la sécurité sociale, cette modification est sans effet sur le nombre de points acquis. En revanche, dans le cas du cadre, une part du salaire excède le plafond de la sécurité sociale. Sur cette partie de salaire, le taux de cotisation global passe de 16,44 % à 17 % : le nombre de points acquis – à valeur d'achat constante – est donc plus important¹⁹. Cet effet, qui contribue à augmenter le niveau des pensions, monte également en charge progressivement.

On notera que la répartition de la cotisation entre parts employeur et salarié et la hausse du taux d'appel sont sans effet sur la pension à la liquidation, mais conduisent à augmenter le taux de remplacement net à la liquidation (voir le document n° 7 du dossier) en réduisant le salaire net.

La mise en place de ce régime unifié s'accompagne d'un pilotage pluriannuel prévoyant une évolution des paramètres (valeur de point, salaire de référence, etc.) permettant d'assurer la pérennité financière compte tenu des évolutions démographiques et économiques. Des objectifs de soutenabilité sont à cet égard prévus, notamment l'obligation de disposer de réserves équivalant à six mois de prestations. Comme il n'est pas possible de prévoir les paramètres sous ces contraintes, l'hypothèse retenue dans ce document est de manière conventionnelle celle d'une revalorisation des valeurs d'achat et de service sur les prix à compter de 2019.

S'agissant de la population des cadres, la mise en place de ce régime unifié non catégoriel laisse en suspens la question du maintien de la garantie minimale de points (GMP). Pour l'année 2013, 36,3 % des cadres ne disposaient pas d'un salaire suffisant pour cumuler 120 points et ont donc été concernés par ce dispositif²⁰ (dont 25,6 % sous plafond). Précisons que le cas type de cadre salarié du secteur privé retenu par le COR n'est pas concerné par la GMP car son salaire lui permet d'acheter plus de 120 points.

graphiques ci-après.

¹⁹ La cotisation salariale sur cette tranche augmente de 6,24 % à 6,8 %.

²⁰ La cotisation forfaitaire représente pour 2013 environ 1,06 Md€, soit environ 6 % du total des cotisations AGIRC.

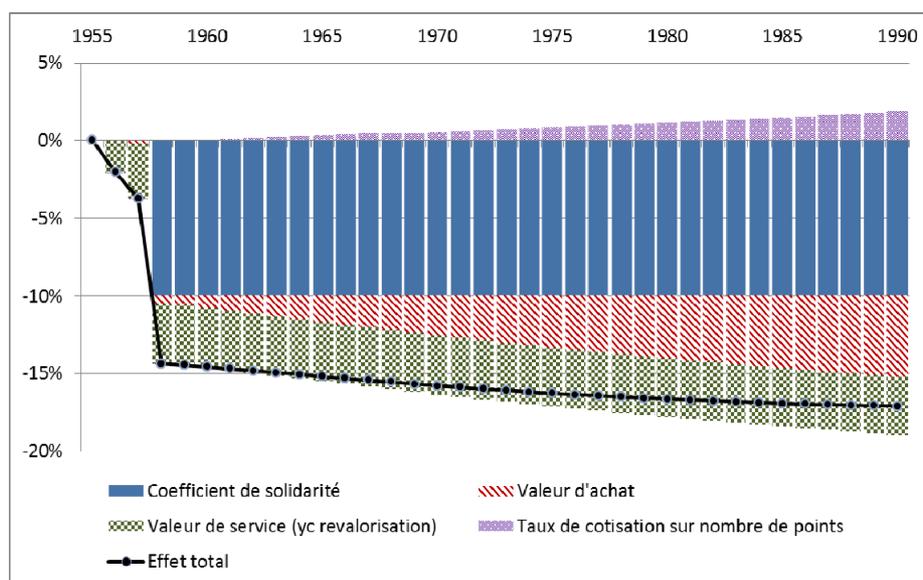
2.5. L'effet de l'accord sur le niveau des pensions à la liquidation

Les graphiques ci-après présentent ces différents effets sur la pension totale complémentaire à la liquidation (moyenne sur les douze premiers mois de retraite) pour le cas type de cadre du puis pour celui de non-cadre. Les effets sont cumulatifs²¹.

Le cas type est supposé liquider ses droits dès qu'il peut bénéficier du taux plein au régime général, et se voit donc appliquer les coefficients de solidarité s'il liquide après 2019. Notamment, les cas types de non-cadre des générations 1957 et 1958, également concernés à partir de 2019 par les coefficients temporaires, peuvent liquider avant, au bénéfice du départ pour carrières longues. Pour ce cas type, la première génération qui se voit appliquer le coefficient de solidarité est la génération 1959 par construction.

Suite à l'accord, les valeurs d'achat et de service du point sont donc supposées évoluer comme les prix à partir de 2019. La comparaison est effectuée par rapport à une situation avant accord dans laquelle ces valeurs évoluent selon les prix dès 2016, sans changement de date ni de calcul de la revalorisation. Pour mettre en avant les seuls effets permanents, les effets hors coefficients temporaires sont également représentés sur un second graphique.

Effet de l'accord AGIRC-ARRCO sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération par rapport à une situation sans baisse de rendement et sans coefficient (cas type n° 1 du COR, cadre salarié du secteur privé à carrière complète)

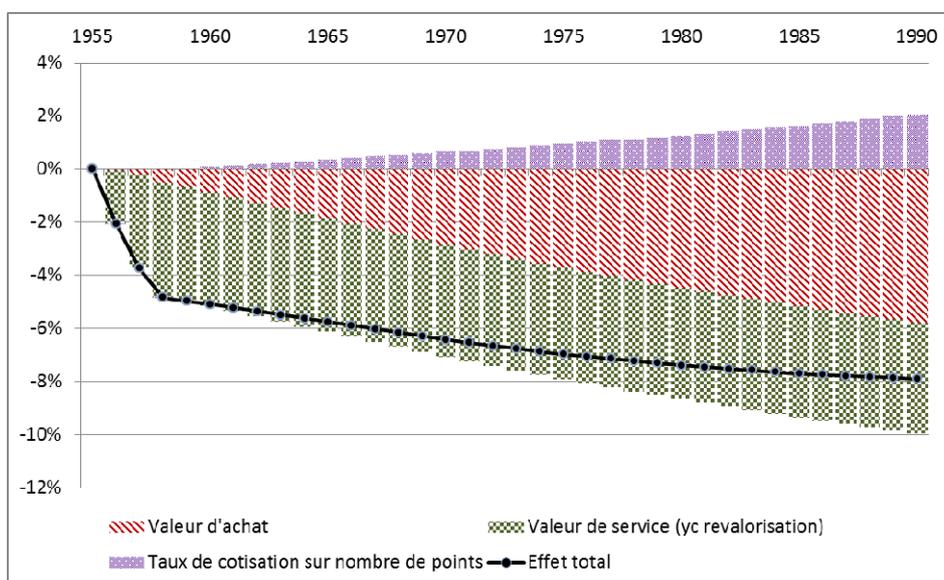


Lecture : pour un cadre de la génération 1975, l'accord aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 16,3 %, répartie comme suit : -10 % en raison du coefficient de solidarité, -3,3 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix), -3,8% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix), mais +0,9% due à l'acquisition de davantage de points via la hausse de taux sur la tranche 2.

Source : calculs SG COR.

²¹ L'impact de chacune des nouvelles dispositions changerait légèrement en modifiant l'ordre de leur prise en compte, qui est en l'occurrence le suivant : coefficient de solidarité, valeur d'achat, valeur de service et hausse du taux de cotisation.

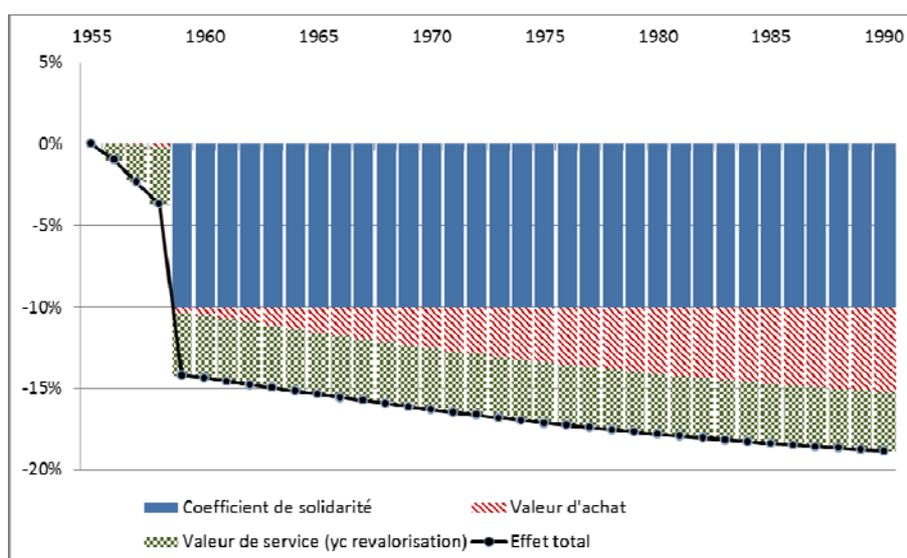
Effet de l'accord AGIRC-ARRCO (hors coefficient de solidarité) sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération par rapport à une situation sans baisse de rendement et sans coefficient (cas type n° 1 du COR)



Lecture : pour un cadre de la génération 1975, l'accord (hors coefficient temporaires) aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 7 %, répartie comme suit : -3,7 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix), -4,2% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix), mais +1% due à l'acquisition de davantage de points via la hausse de taux sur la tranche 2.

Source : calculs SG COR.

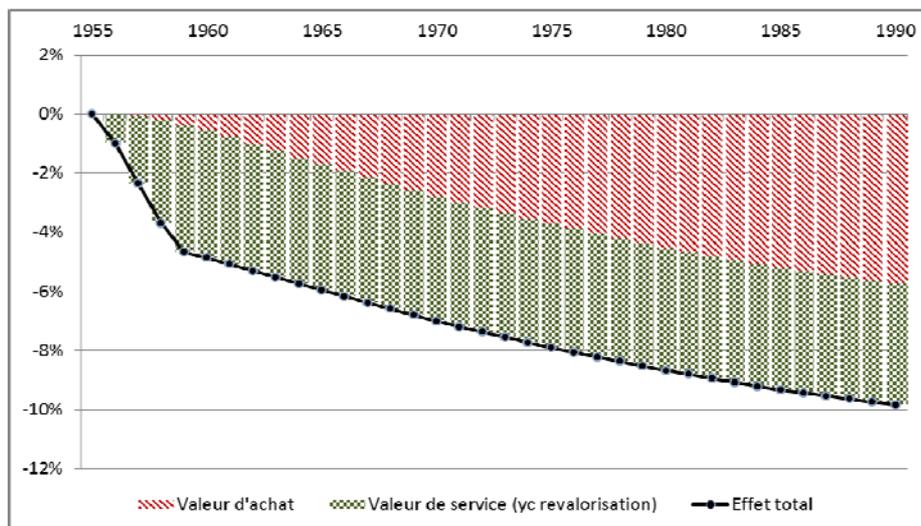
Effet de l'accord AGIRC-ARRCO sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération par rapport à une situation sans baisse de rendement et sans coefficient (cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)



Lecture : pour le cas type de non cadre salarié de la génération 1975, l'accord aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 17,1 %, répartie comme suit : -10 % en raison du coefficient de solidarité, -3,4 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix) et enfin -3,8% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix).

Source : calculs SG COR.

Effet de l'accord AGIRC-ARRCO (hors coefficient de solidarité) sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération (cas type n° 2 du COR) par rapport à une situation sans baisse de rendement et sans coefficient



Lecture : pour le cas type de non cadre salarié de la génération 1975, l'accord hors coefficient de solidarité aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 7,9 %, répartie comme suit : -3,7 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix) et -4,2% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix).

Source : calculs SG COR.

Par rapport au niveau qu'elle aurait atteint avant accord et sous l'hypothèse de revalorisation des valeurs de service et d'achat du point comme les prix, la pension totale complémentaire à la liquidation suite à l'accord diminuerait fortement pour les deux cas types dès la génération 1959, d'environ 14 %, essentiellement sous l'effet des coefficients de solidarité et, dans une moindre mesure, de la décélération de la valeur de service du point. Cette diminution s'amplifierait au fil des générations notamment sous l'effet de l'augmentation de la valeur d'achat du point prévue en 2016, 2017 et 2018, qui conduit à diminuer le nombre de points acquis. Elle atteindrait 19 % pour la génération 1990.

Cette baisse relative des pensions après accord (par rapport à un montant sans baisse de rendement) ne doit pas s'interpréter comme une baisse absolue des pensions au fil des générations. Les pensions complémentaires continueraient d'augmenter en euros constants entre la génération née en 1960 et celle née en 1990 mais moins rapidement qu'avant accord.

S'agissant des générations nées avant 1955, l'accord n'a pas d'effet sur le montant de la pension à la liquidation. Cependant, le montant de leurs droits sur l'ensemble de la durée de retraite est diminué par la décélération de la valeur de service, pour la période de perception après 2019.

Pour le cas type de cadre, la baisse serait tempérée par la hausse du taux de cotisation sur la tranche 2 du régime unifié, qui augmente progressivement le nombre de points acquis. Pour la génération 1990, cette acquisition de points supplémentaires majore la pension versée par les régimes complémentaires de 2 %.

Soulignons enfin que les effets sont ici mesurés sur les seules pensions versées par les régimes complémentaires. L'effet sur le montant total de pension à la liquidation doit être apprécié en tenant compte du poids de ces pensions dans le montant global perçu, *ie* y compris retraite de base. Comme mentionné précédemment, ce poids est d'environ 60 % pour le cas type de cadre et 30 % pour celui de non-cadre de la génération 1990. En conséquence, si l'accord conduit à diminuer davantage la pension complémentaire du cas type de non-cadre, la perte mesurée sur l'ensemble de la pension est plus importante pour le cadre (de l'ordre de 10 % pour la génération 1990) que pour le non-cadre (baisse inférieure à 6 % pour cette même génération).

Annexe : dispositions de l'accord modifiant la valeur de service du point

L'accord prévoit trois dispositions qui conduisent à minorer l'évolution de la valeur de service du point (par rapport à une revalorisation sur les prix) :

- 1) un nouveau mode de calcul avec la suppression de l'effet report ;
- 2) un décalage de la date de revalorisation d'avril à novembre ;
- 3) une évolution suivant l'inflation minorée de 1 point pour 2016, 2017 et 2018.

Cette annexe décrit successivement l'impact de chacune de ces dispositions sur la valeur de service du point : tout d'abord, la seule suppression de l'effet report, puis en considérant de surcroît le décalage de la date de revalorisation, et, finalement, toutes dispositions confondues.

Les calculs sont réalisés en considérant les hypothèses d'inflation du Programme de stabilité présenté en avril 2015, sur lesquelles ont été réalisées les projections du rapport annuel de juin 2015 : inflation de 1 % en 2016, 1,4 % en 2017 puis 1,75 % à compter de 2018. Il est également supposé que les prévisions d'inflation ne feront pas l'objet de correctifs.

Remarque préliminaire : moyenne annuelle et glissement annuel

Si on note $V_s(N,M)$ la valeur de service le mois M de l'année N , alors la moyenne de la valeur de service l'année N , notée $VS(N)$ se calcule comme la moyenne des 12 valeurs $V_s(N,M1)$, $V_s(N,M2)$, ..., $V_s(N,M12)$. L'évolution en moyenne annuelle de la valeur de service en N correspond à l'évolution entre les grandeurs annuelles $V_s(N-1)$ et $V_s(N)$:

$$MA(N) = \frac{VS(N) - VS(N-1)}{VS(N-1)}$$

Elle ne doit pas être confondue avec l'évolution en glissement annuel (GA).

L'évolution en glissement annuel, un mois M , mesure l'évolution de la valeur de service, entre le mois M de l'année N et le même mois M de l'année précédente.

$$GA(N,M) = \frac{V_s(N,M) - V_s(N-1,M)}{V_s(N-1,M)}$$

De même, l'évolution en glissement annuel peut être calculée sur un trimestre T :

$$GA(N,T) = \frac{V_s(N,T) - V_s(N-1,T)}{V_s(N-1,T)}$$

où la valeur de service un trimestre T se calcule comme la moyenne sur les 3 mois.

Ces grandeurs sont liées les unes aux autres. Il est notamment possible de déterminer une valeur approchée de l'évolution en moyenne annuelle lorsque les évolutions en glissement annuel sont connues, selon les approximations suivantes (sur lesquelles s'appuient les calculs effectués dans cette annexe) :

$$MA(N) \approx \frac{1}{12} [GA(N,M1) + \dots + GA(N,M12)]$$
$$MA(N) \approx \frac{1}{4} [GA(N,T1) + \dots + GA(N,T4)]$$

1. L'effet de la suppression de l'effet report

Les graphiques suivants présentent les valeurs courantes et en moyenne annuelle de la valeur de service, en évolution par rapport à une situation initiale (niveau zéro) qui correspond à la valeur du point en 2015, qui est d'ailleurs constante depuis avril 2013.

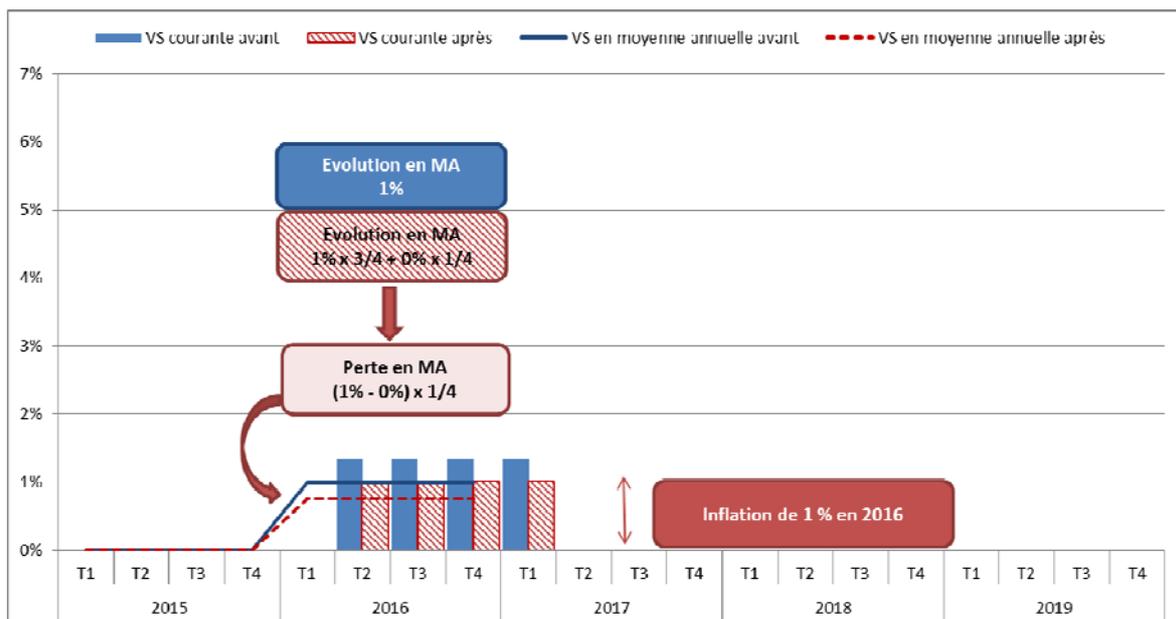
Pour mesurer l'effet du changement de calcul, ces valeurs sont calculées année après année jusqu'en 2019, d'un côté avec l'effet report, et de l'autre sans effet report.

Pour 2016, l'hypothèse d'inflation est de 1 % :

- Avant accord, la revalorisation en moyenne annuelle est $MA = 1\%$.
- Après accord, le point est revalorisé en avril de 1 %.
 - Pour le T1, l'évolution en glissement annuel (GA) se calcule en comparant l'évolution du point du T1 2015 (qui correspond à la revalorisation au 1^{er} avril 2014) à sa valeur au T1 2016 (qui correspond à la revalorisation au 1^{er} avril 2015), soit 0 ;
 $GA(T1) = 0$;
 - Pour les T2, T3 et T4, l'évolution en GA correspond à l'évolution du point entre le 1^{er} avril 2015 et le 1^{er} avril 2016, soit l'inflation 2016 : 1%.
 $GA(T2) = GA(T3) = GA(T4) = 1\%$
 Donc après accord : la moyenne annuelle peut être approchée comme suit :
 $MA(2016) \approx \frac{1}{4} 0 + \frac{3}{4} \times 1\%$

⇒ En MA, la diminution est de $\frac{1}{4} \times (1\% - 0\%)$.

Revalorisation du point au 1er avril 2016, avec et sans effet report



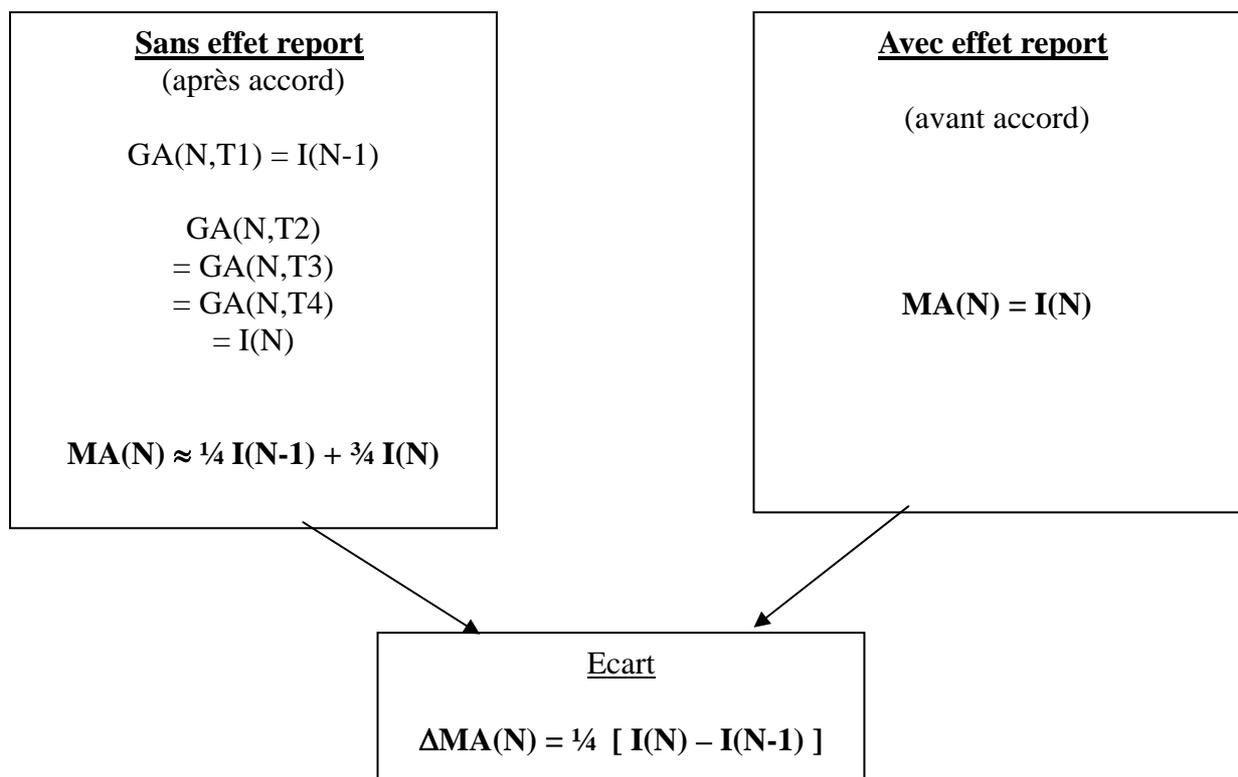
De manière générale, pour les années suivantes, la revalorisation avec effet report et celle

sans effet report reposent sur des modes de calcul différents.

La première – avec effet report – repose sur une évolution du point en moyenne annuelle conforme à l'inflation en moyenne annuelle. Les évolutions en glissement annuel s'en déduisent.

La seconde – sans effet report – repose sur une évolution du point en glissement annuel selon les évolutions d'inflation en moyenne annuelle. L'évolution en moyenne annuelle du point n'est donc plus égale à l'inflation en moyenne annuelle.

En notant $I(N)$ l'inflation en moyenne annuelle l'année N , les évolutions de la valeur de service, dans chacun des modes de calcul, sont les suivantes :



Si l'inflation suit un profil croissant (resp. décroissant), la suppression de l'effet report conduit à minorer (resp. majorer) la valeur du point en avril.

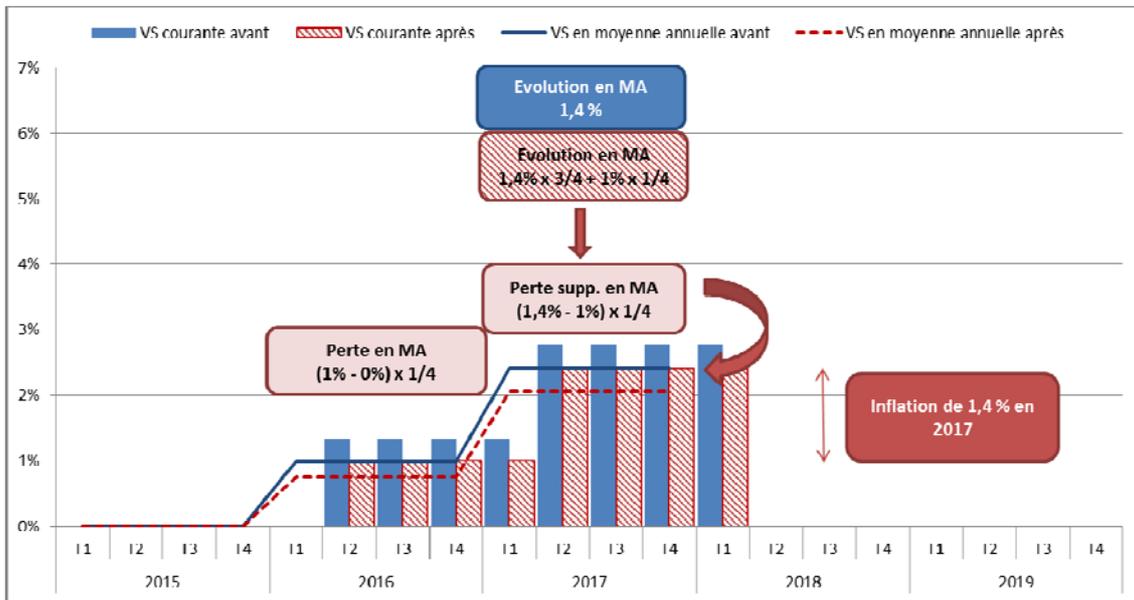
Les écarts se cumulent jusqu'à atteindre le sentier d'inflation constante.

Pour 2017, l'hypothèse d'inflation est de 1,4 % :

- Avant accord, la revalorisation en moyenne annuelle est de 1,4 %.
- Après accord, le point est revalorisé en avril de 1,4 %
 - $GA(T1) = 1 \%$;
 - $GA(T2) = GA(T3) = GA(T4) = 1,4 \%$.

En moyenne annuelle, la diminution supplémentaire est de $\frac{1}{4} \times (1,4 \% - 1 \%)$.

Revalorisation du point au 1er avril 2017, avec et sans effet report

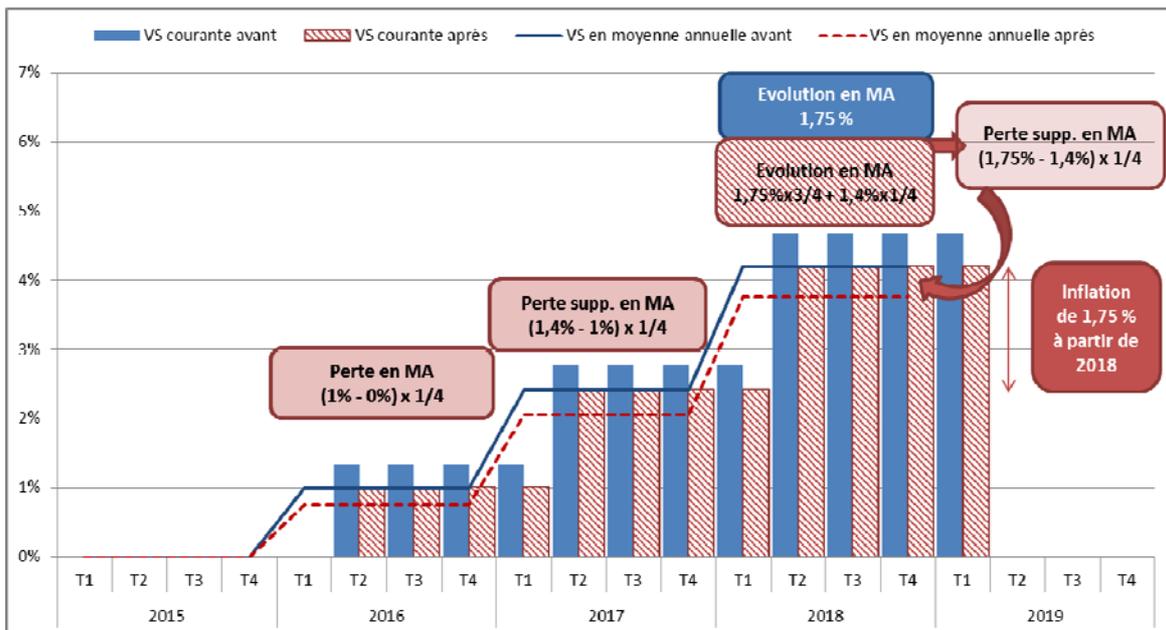


Pour 2018 (et les années suivantes), l'hypothèse d'inflation est de 1,75 % :

- Avant accord, la revalorisation en moyenne annuelle est de 1,75 %.
- Après accord, le point est revalorisé en avril de 1,75 %
 - $GA(T1) = 1,4\%$;
 - $GA(T2) = GA(T3) = GA(T4) = 1,75\%$.

En MA, la diminution supplémentaire est de $\frac{1}{4} \times (1,75\% - 1,4\%)$.

Revalorisation du point au 1er avril 2018, avec et sans effet report

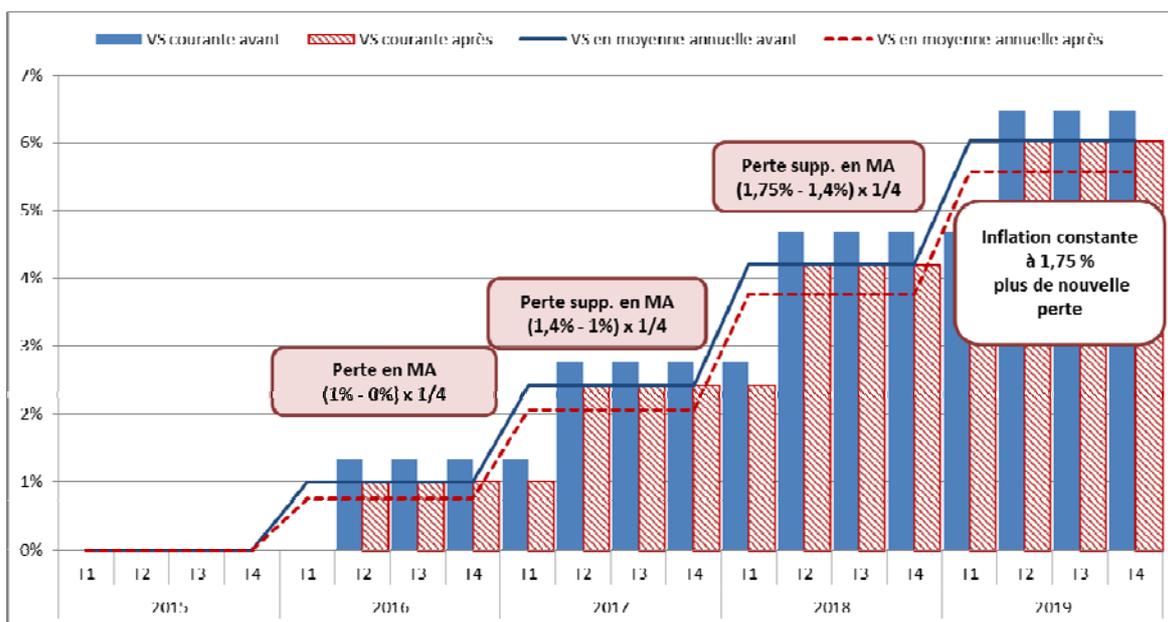


Pour 2019, l'hypothèse d'inflation est de 1,75 % :

- Avant accord, la revalorisation en moyenne annuelle est de 1,75 %.
- Après accord, le point est revalorisé en avril de 1,75 %
 - GA(T1) = 1,75 % (inflation de 2018) ;
 - GA(T2) = GA(T3) = GA(T4) = 1,75 % (inflation de 2019).

L'inflation étant supposée constamment égale à 1,75 % à compter de 2018, les évolutions en moyenne annuelle sont les mêmes avec et sans effet report. Aucune nouvelle diminution ne s'ajoute à celles correspondant aux années 2016, 2017 et 2018.

Revalorisation du point au 1er avril 2019, avec et sans effet report



Les différences de revalorisation annuelles induites par la suppression de l'effet report sont synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Année	I(N-1)	I(N)	Ecart annuel $\frac{1}{4} [I(N) - I(N-1)]$	Ecart cumulé
2016	0 %	1 %	$\frac{1}{4} (1\% - 0\%)$	$\frac{1}{4} 1\% = 0,25\%$
2017	1 %	1,4 %	$\frac{1}{4} (1,4\% - 1\%)$	$\frac{1}{4} 1,4\% = 0,35\%$
2018	1,4 %	1,75 %	$\frac{1}{4} (1,75\% - 1,4\%)$	$\frac{1}{4} 1,75\% = 0,44\%$
2019 et suivantes	1,75 %		0	$\frac{1}{4} 1,75\% = 0,44\%$

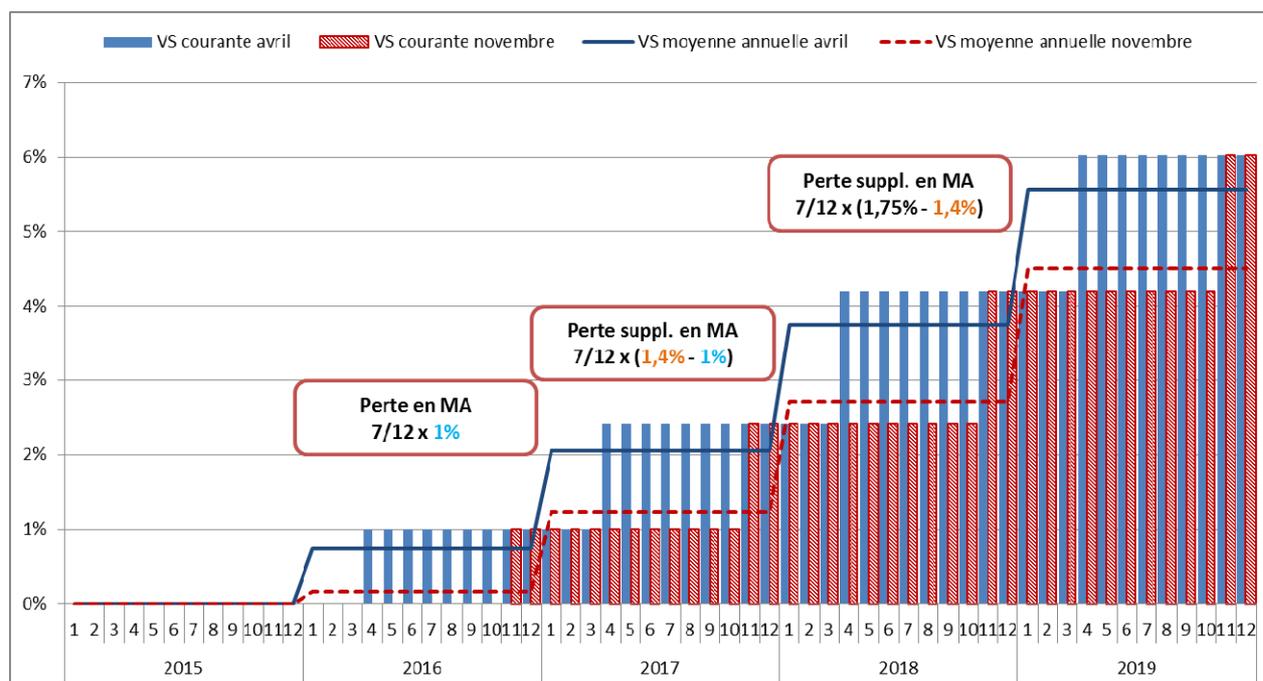
Dès 2018, l'effet plein de la suppression de l'effet report est une baisse de la valeur de service du point en moyenne annuelle s'élevant à $\frac{1}{4}$ de l'inflation tendancielle (soit 0,44 % environ sous les hypothèses du Programme de Stabilité présenté en 2015). Si l'inflation devait suivre un profil décroissant, la suppression de l'effet report entraînerait *a contrario* une revalorisation plus dynamique de la valeur de service du point.

2. Le décalage de la date de revalorisation

L'accord prévoit également de reporter la date de revalorisation du 1^{er} avril au 1^{er} novembre. Après prise en compte de la suppression de l'effet report, ce décalage :

- laisse inchangées les valeurs et évolutions du point pour les mois de janvier à mars ;
- modifie les valeurs d'avril à octobre (voir graphique ci-dessous), les valeurs une année N correspondant désormais à celles de l'année N-1 avant décalage en novembre ;
- laisse inchangées les valeurs et évolutions du point pour les mois de novembre et décembre.

Valeurs mensuelles de la valeur de service selon la date de revalorisation (par rapport à la valeur en 2015)



Le tableau ci-dessous synthétise les évolutions en glissement annuel pour chacune des trois périodes (Janvier-Mars, Avril-Octobre et Novembre-Décembre) une année N selon la date de revalorisation. Il présente également la différence en moyenne annuelle.

Date de revalorisation	Janvier à mars	Avril à Octobre	Novembre et décembre
1 ^{er} avril N	$I(N-1) \times 3/12 +$	$I(N) \times 7/12$	$+ I(N-1) \times 2/12$
1 ^{er} novembre N	$I(N-1) \times 3/12 +$	$I(N-1) \times 7/12$	$+ I(N-1) \times 2/12$
Différence en MA	-	$[I(N) - I(N-1)] \times 7/12$	-

Les différences de revalorisation annuelles induites par le décalage de la date de revalorisation sont synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Année	I(N-1)	I(N)	Ecart annuel $\frac{7}{12} \times [I(N) - I(N-1)]$	Ecart cumulé
2016	0 %	1 %	$\frac{7}{12} \times (1\% - 0\%)$	$\frac{7}{12} \times 1\% = 0,6\%$
2017	1 %	1,4 %	$\frac{7}{12} \times (1,4\% - 1\%)$	$\frac{7}{12} \times 1,4\% = 0,8\%$
2018	1,4 %	1,75 %	$\frac{7}{12} \times (1,75\% - 1,4\%)$	$\frac{7}{12} \times 1,75\% = 1\%$
2019 et suivantes	1,75 %		0	$\frac{7}{12} \times 1,75\% = 1\%$

Les pertes se cumulent jusqu'à l'atteinte d'un sentier constant d'inflation en 2018.

Dès 2018, l'effet plein du décalage de la date de revalorisation est une baisse de la valeur de service de 1 % environ.

3. L'effet de la sous-indexation du point durant 3 ans

Enfin, s'ajoute aux dispositions précédentes la revalorisation de la valeur de service du point sur l'indice des prix hors tabac moins 1 point en 2016, 2017 et 2018 (avec un plancher à zéro, qui n'est pas franchi compte tenu des hypothèses d'inflation retenues).

La revalorisation intervenant en novembre :

- La moindre revalorisation en novembre 2016 modère les évolutions du point en GA de 1 % pour 2 mois en 2016 et 10 mois en 2017 ;
- La moindre revalorisation en novembre 2017 modère en plus les évolutions du point en GA de 1 % pour 2 mois en 2017 et 10 mois en 2018 ;
- La moindre revalorisation en novembre 2018 modère en plus les évolutions du point en GA de 1 % pour 2 mois en 2018 et 10 mois en 2019 ;

La diminution s'applique donc sur 2/12 de l'année 2016, totalement sur 2017 et 2018, et 10/12 sur l'année 2019. Ces effets se cumulent jusqu'en 2019.

Les différences de revalorisation annuelles induites par le décalage de la date de revalorisation sont synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Année	Revalorisation n Avant accord	Revalorisation n Après accord	Ecart annuel	Ecart cumulé
2016	1 %	0 %	$2/12 \times 1 \%$	0,2 %
2017	1,4 %	0,4 %	1 %	1,2 %
2018	1,75 %	0,75 %	1 %	2,2 %
2019	1,75 %		$10/12 \times 1 \%$	3 %
2020 et suivantes	1,75 %		0	3 %

Dès 2019, la revalorisation suivant l'indice des prix moins 1 point conduit à minorer la valeur de service de 3 %.