
études et analyses

Juin 2010

N°34

La retraite des salariés Analyse de son évolution entre générations

Départs en 1993 / Départs en 2010

Par Jacques ALGARRON, actuaire

RÉSUMÉ

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

Dans la fonction publique, après une carrière complète, les taux de remplacement bruts n'ont pas varié : de 75 % en 1993, ils sont toujours de 75 % en 2010.

Pour les salariés du privé, en revanche, ces taux ne sont pas garantis et l'évolution est sensible. Leur baisse, quasi générale, varie fortement d'un profil à l'autre : non cadres, cadres et cadres supérieurs. Elle varie, également, selon le niveau des taux de cotisation, à l'époque où des choix étaient offerts.

Entre les pensions liquidées à carrière complète en 1993 et celles liquidées en 2010, on constate que cette baisse est forte pour les salariés qui ont cotisé aux taux maxima, surtout pour les cadres (11,7 à 12,9 points soit - 17,8 % à - 22,6 %) et plus limitée, voire inexistante, pour les salariés cotisant aux taux minima (de - 10 % à + 1,1 %).

Exemples dans le cas des taux maxima :

Exemple 1 : carrière voisine du SMIC*

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

Taux de remplacement pour les départs en 2010 : 68,94 %

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

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

Taux de remplacement pour les départs en 2010 : 46,37 %

Mais, si la baisse a été beaucoup plus faible dans le cas des salariés cotisant aux taux minima, c'est en raison de la forte augmentation des taux de cotisation minima (+ 50% sur la tranche 1 de l'Arrco et + 100 % sur la tranche B de l'Agirc) qui a contrebalancé la forte augmentation du prix d'achat des points et donc la chute des rendements.

Pour autant, la hausse des taux de cotisation ne peut être illimitée et, de ce fait, les régimes complémentaires semblent, dans le cadre de la réglementation actuelle, voués à une accélération du déclin du niveau relatif des pensions.

* Cas d'un employé rémunéré à hauteur de 50 % de la valeur du plafond de la sécurité sociale, soit mensuellement 6242 F (952 € fictifs) en 1993 et 1 442 € en 2010.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

MÉTHODOLOGIE

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

L'ÉVOLUTION TRÈS INÉGALE DES TAUX DE REMPLACEMENT

CONCLUSION

ANNEXES

INTRODUCTION

Près de 20 ans après l’amorce de la réforme des retraites (loi « Balladur » du 22 juillet 1993), cette étude réalisée par Jacques Algarron, actuaire qualifié, spécialiste des retraites, vise à comparer le montant des pensions de retraite perçues par les salariés qui, après une carrière complète, ont liquidé leur retraite en 1993 à celui perçu par ceux qui l’ont liquidée 17 ans plus tard, en 2010. Elle se fonde sur la comparaison des taux de remplacement¹ dont a bénéficié chacune de ces deux générations et mesure leur rapport, indicateur de l’évolution.

S’agissant des régimes de la fonction publique – fonctionnaires d’Etat ou fonctionnaires territoriaux – l’évolution du montant des pensions et des taux de remplacement ne fait pas grand mystère. Non seulement, pour ces régimes, la « réforme » n’a débuté que dix années plus tard, dans le cadre de la loi Fillon du 21 août 2003 mais, surtout, ces régimes sont à prestations définies. Autrement dit, quels que soient la conjoncture et l’état des comptes, la valeur (indépendamment du nouveau régime additionnel) du taux de remplacement, à carrière complète, du dernier traitement indiciaire des affiliés est garantie et connue à l’avance². Selon les articles L 13 et L 15 du code des pensions civiles et militaires, pour une carrière complète, le montant de la pension atteint, au minimum, 75 %³ du traitement indiciaire de fin de carrière⁴. Ce qui explique le niveau du taux de cotisation que doit supporter l’Etat-employeur (actuellement 62 % contre moins de 16 % dans le privé).

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

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

Quant aux régimes complémentaires Agirc et Arrco, les prestations ne sont pas définies, elles dépendent des cotisations et du prix d’achat des points : les conséquences sont donc bien plus sensibles que dans le régime général (CNAV). Plusieurs accords⁵ ou de simples délibérations sont intervenus, prévoyant, chaque fois, pour équilibrer les régimes, une augmentation importante des salaires de référence (prix d’achat du point) et des taux de cotisation minima. Le rendement

Si le niveau relatif des retraites s’est maintenu dans la fonction publique, il a, au contraire, très souvent baissé pour les salariés du privé.

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

2. Indépendamment du nouveau régime additionnel de la fonction publique (RAFP) entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

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

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

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

de l'Agirc a ainsi fortement chuté passant de 10,21 % en 1993 à 6,75 % en 2010⁶. Et, à l'Arrco, la dégradation est quasiment similaire, ce taux étant, désormais, de 6,64 %.

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

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

Ainsi, à l'Arrco, le taux de cotisation contractuel minimal sur la tranche 1 a augmenté de 50 % depuis 1993 et il a carrément quadruplé sur la tranche 2 !

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

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

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

En outre, ce sont les cadres cotisant aux taux maxima qui subissent la plus forte érosion de leur pension de retraite, leur taux de remplacement ayant chuté, de 1993 à 2010, entre 17,8 % et 22,6 %, selon les profils. Cela en raison de la part plus importante des pensions complémentaires dans le total de leurs pensions.

Seuls les cadres qui percevaient de très hauts salaires en fin de carrière et cotisaient sur la tranche C de l'AGIRC tirent apparemment leur épingle du jeu, leur taux de remplacement ayant même sensiblement progressé (+ 12,5 % à + 46,5 %⁷), moyennant, cependant, l'explosion du montant de leurs cotisations (la cotisation sur la tranche C Agirc étant devenue obligatoire à partir de 1991...).

*Ce sont
les cadres
du privé
qui ont subi
la plus forte
érosion du
niveau relatif
de leur pension.*

6. Avant le 1^{er} avril.

7. Selon les taux de cotisation sur les tranches A et B.

MÉTHODOLOGIE

Pour comparer les taux de remplacement des générations de salariés qui ont pris leur retraite en 1993 et 2010, huit profils types ont été retenus : deux profils « employés » et six profils « cadres », leur rémunération étant présentée en référence au plafond de la Sécurité sociale : 2 885 euros par mois en 2010⁸ et 1 903 euros fictifs en 1993.

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

Enfin, parmi les profils intermédiaires, le cinquième profil est celui d'un assuré qui a commencé sa carrière en étant rémunéré au niveau du plafond de la Sécurité sociale et qui l'a achevée en étant rémunéré à hauteur de 2,42 fois le plafond. Ce qui correspond au traitement maximum hors primes d'un haut fonctionnaire en 2009.

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

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

| | Profils | Salaire de début de carrière, (plafond de la sécurité sociale) | Salaire de fin de carrière, (plafond de la sécurité sociale) |
|-----------------|---------|---|---|
| Employés | 1 | 0,5 plafond | 0,5 plafond |
| | 2 | 0,5 plafond | 1 plafond |
| Cadres | 3 | 1 plafond | 1,5 plafond |
| | 4 | 1 plafond | 2 plafonds |
| | 5 | 1 plafond | 2,42 plafonds |
| | 6 | 1 plafond | 3 plafonds |
| | 7 | 1 plafond | 4 plafonds |
| | 8 | 1 plafond | 8 plafonds |

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

- des carrières complètes et de durée égale pour tous les profils : 40,25 ans ;
- les salaires de début et de fin de carrière sont exprimés en fonction de la valeur du plafond de la sécurité sociale aux dates de début de carrière (1953 pour la génération prenant sa retraite en 1993 et 1970 pour celle partant en 2010) et de fin de carrière (1992 pour la génération partant en 1993 et 2009 pour la génération partant en 2010) ;

8. Arrêté du 18 novembre 2009.

- les profils sont établis en interpolation convexe entre salaire de début et salaire de fin. La convexité introduite vise à respecter la forme la plus répandue des profils de carrière : une augmentation des rémunérations plus rapide en début de carrière qu'à la fin.
- les régimes retenus sont uniquement les régimes légalement obligatoires : Cnav, Arrco et Agirc. En ce qui concerne l'Arrco⁹, du fait de la reconstitution des services passés, il a été considéré que tout se passait comme si ce régime avait été obligatoire dès 1953.
- il est important de procéder à la comparaison intergénérationnelle en prenant en compte le fait que les taux de cotisation aux régimes complémentaires ont longtemps été choisis par les entreprises ou définis dans les conventions collectives sous la seule contrainte de respecter un minimum réglementaire qui a progressivement crû jusqu'à se confondre avec le maximum (en 1999 puis en 2006) applicable aux entreprises nouvelles. Les résultats présentés ont donc été calculés selon deux variantes : la 1^{ère} en appliquant les taux réglementaires minima de chaque époque et la 2^e à partir des taux maxima à l'Agirc et des taux moyens constatés à l'Arrco à chaque époque.
- les salaires de référence (prix d'achat des points Arrco et Agirc) ont la valeur annuelle historique exacte pratiquée par les régimes.
- tous les calculs et les résultats sont présentés, selon les périodes concernées, en euros réels ou fictifs.

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

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Pour chaque profil, les tableaux présentés en annexe 2 (pages IX et X) donnent les résultats sur deux lignes. Sur la première, l'affilié a cotisé aux taux maxima ou moyens alors que sur la seconde, il a cotisé aux taux minima.

Chaque tableau présente, également, la valeur des arrérages¹⁰ annuels initiaux de chacune des pensions concernées : régime de la Sécurité sociale (Cnav), Arrco et Agirc. Ces arrérages sont exprimés en euros 2010 ainsi que, pour la génération liquidant en 1993, en euros fictifs 1993.

Les tableaux rappellent aussi le montant du dernier salaire d'activité et présentent le total des arrérages des diverses pensions ainsi que la valeur des taux de remplacement (TR) bruts. Une actualisation 2010 des résultats 1993, basée sur l'évolution de l'indice des prix INSEE, est aussi présentée, sans incidence sur les taux de remplacement.

Une synthèse de ces tableaux est présentée ci-dessous et permet de mettre en exergue, pour chaque profil, l'évolution des taux de remplacement entre la génération ayant pris sa retraite en 1993 et celle la prenant en 2010.

*En 15 ans,
les taux de
remplacement
des salariés
du privé ont
chuté, pour
certains profils,
de plus de 15 %.*

**Evolution des taux de remplacement (en % du TR 1993)
(1993-2008)**

| Profils | Taux de cotisation | TR brut génération 1993 | TR brut génération 2010 | Evolution des TR brut |
|------------------------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Non cadre 0,5 P à 0,5 P | Maxi | 74,81 % | 68,94 % | - 7,847 % |
| | Mini | 66,28 % | 62,94 % | - 5,039 % |
| Non cadre 0,5 P à 1 P | Maxi | 68,84 % | 60,00 % | - 12,841 % |
| | Mini | 61,49 % | 55,34 % | - 10,002 % |
| Cadre 1 P à 1,5 P | Maxi | 69,47 % | 57,10 % | - 17,806 % |
| | Mini | 53,13 % | 49,76 % | - 6,343 % |
| Cadre 1 P à 2 P | Maxi | 64,37 % | 51,74 % | - 19,621 % |
| | Mini | 45,98 % | 44,07 % | - 4,154 % |
| Cadre 1 P à 2,42 P | Maxi | 60,71 % | 48,94 % | - 19,387 % |
| | Mini | 40,85 % | 41,10 % | + 0,612 % |
| Cadre 1 P à 3 P | Maxi | 59,28 % | 46,37 % | - 21,778 % |
| | Mini | 38,84 % | 38,37 % | - 1,210 % |
| Cadre 1 P à 4 P | Maxi | 56,43 % | 43,69 % | - 22,577 % |
| | Mini | 35,12 % | 35,52 % | + 1,139 % |
| Cadre 1 P à 8 P | Maxi | 31,64 % | 35,61 % | + 12,547 % |
| | Mini | 19,47 % | 28,53 % | + 46,533 % |

¹⁰. Les arrérages sont les sommes versées périodiquement aux personnes bénéficiaires d'une rente.

ÉVOLUTION TRÈS INÉGALE DES TAUX DE REMPLACEMENT

Les résultats présentés confirment de forts écarts, à carrière complète, entre les taux de remplacement, en fonction des niveaux de rémunération et des profils de carrière. Mais **ils révèlent, également, que ces taux de remplacement ont évolué très différemment entre 1993 et 2010, selon les profils considérés.**

En règle générale, les taux de remplacement ont baissé et, ce, d'autant plus que les profils sont plus pentus, c'est-à-dire que la rémunération des intéressés a crû davantage au cours de leur carrière, et que, de ce fait, la part des régimes complémentaires dans le total des pensions perçues est importante. Une exception, toutefois : les taux de remplacement sont nettement plus élevés, pour la génération liquidant en 2010, dans le cas du dernier profil (rémunération de fin de carrière égale à huit fois le plafond de la sécurité sociale). Cela tient au fait que la tranche C Agirc est devenue obligatoire au 1^{er} janvier 1991. Ainsi, la première génération liquidant sa retraite en 1993 n'a cotisé obligatoirement que pendant deux années sur la tranche C alors que la génération suivante, celle liquidant en 2010, l'a fait pendant dix-neuf ans à un taux qui n'a cessé d'augmenter (+ 62,4 % pour le taux minimum).

Il en irait autrement s'il avait été tenu compte des régimes des cadres supérieurs Iricase et Ircasup qui ont précédé le régime des cadres supérieurs à l'Agirc, mais ces régimes n'étaient pas légalement obligatoires et c'est pour cette raison qu'ils n'ont pas été inclus dans la comparaison intergénérationnelle. Si cela avait été le cas, les taux de remplacement engendrés dans le dernier profil seraient plus faibles dans la génération liquidant en 2010 que dans celle liquidant en 1993.

Pour les employés, les taux de remplacement ont baissé de 5 % à 12,8 %, selon que l'affilié a cotisé aux taux minima ou aux taux maxima/moyens.

Pour les cadres, les écarts sont plus importants. L'évolution des taux de remplacement varie de + 46,5 %, pour le dernier profil (cas exceptionnel du fait de la tranche C) qui a cotisé au minimum, à - 22,6 % pour le septième profil (rémunération de fin de carrière égale à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale) qui a cotisé au maximum.

Les cadres qui ont cotisé au maximum – sauf dans le dernier profil – sont les plus touchés par la baisse des taux de remplacement. La chute varie de - 17,8 % pour un cadre qui a fini sa carrière avec une rémunération égale à une fois et demie le plafond de la sécurité sociale à - 22,6 % pour celui qui a achevé la sienne avec une rémunération égale à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

Après un tel constat, une question se pose. Pourquoi y a-t-il un tel écart, suivant les profils, entre l'évolution des taux de remplacement des deux générations 1993 et 2010 ?

S'agissant des différences, au sein d'un même profil, entre les affiliés qui ont cotisé au minimum et ceux qui ont cotisé au maximum, la réponse tient au fait que deux

Les taux de remplacement ont baissé de manière très inégale d'un retraité à l'autre.

mécanismes antagonistes sont à l'œuvre dans l'évolution de ces taux de remplacement. Dans les régimes complémentaires Agirc-Arrco, la forte augmentation du prix d'achat des points qui, *in fine*, doit générer une baisse des pensions a été contrebalancée par l'augmentation des taux de cotisation.

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

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

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

Par exemple, pour un employé qui a liquidé sa retraite en 2010, la pension Cnav représente entre les deux tiers et les trois quarts de sa retraite globale alors que pour un cadre supérieur, la pension Cnav peut représenter moins de 20 % de la retraite globale.

L'érosion du niveau relatif des retraites est plus sensible dans les régimes complémentaires que dans le régime de base (CNAV).

**Part de la retraite de base (Cnav) dans la retraite globale,
pour les pensions liquidées en 2010**

| Profils | Taux de cotisation | Retraite Cnav | Retraite Agirc-Arrco | Retraite globale | Part de la retraite Cnav |
|------------------------------------|--------------------|---------------|----------------------|------------------|--------------------------|
| Non cadre 0,5 P à 0,5 P | maxi | 7 972 € | 3 962 € | 11 934 € | 66,8 % |
| | mini | 7 972 € | 2 922 € | 10 894 € | 73,2 % |
| Non cadre 0,5 P à 1 P | maxi | 14 331 € | 6 443 € | 20 774 € | 69,0 % |
| | mini | 14 331 € | 4 827 € | 19 158 € | 74,8 % |
| Cadre 1 P à 1,5 P | maxi | 14 951 € | 14 698 € | 29 649 € | 50,4 % |
| | mini | 14 951 € | 10 890 € | 25 841 € | 57,9 % |
| Cadre 1 P à 2 P | maxi | 14 951 € | 20 869 € | 35 820 € | 41,7 % |
| | mini | 14 951 € | 15 559 € | 30 510 € | 49,0 % |
| Cadre 1 P à 2,63 P | maxi | 14 951 € | 26 053 € | 41 004 € | 36,5 % |
| | mini | 14 951 € | 19 482 € | 34 433 € | 43,4 % |
| Cadre 1 P à 3 P | maxi | 14 951 € | 33 212 € | 48 163 € | 31,0 % |
| | mini | 14 951 € | 24 898 € | 39 849 € | 37,5 % |
| Cadre 1 P à 4 P | maxi | 14 951 € | 45 554 € | 60 505 € | 24,7 % |
| | mini | 14 951 € | 34 236 € | 49 187 € | 30,4 % |
| Cadre 1 P à 8 P | maxi | 14 951 € | 83 687 € | 98 638 € | 15,2 % |
| | mini | 14 951 € | 64 061 € | 79 012 € | 18,9 % |

CONCLUSION

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

C'est une erreur. La part des régimes complémentaires Agirc-Arrco est bien trop importante – elle est même souvent prépondérante – pour être occultée. Au surplus, ce sont ces régimes, comme l'illustrent les résultats présentés, qui subissent le plus les effets du choc démographique¹¹ car les régimes par répartition y sont par construction spécifiquement exposés et les régimes de droit privé ne peuvent prospérer que sur les cotisations perçues. Les prestations qu'ils servent subissent une réelle érosion.

Jusqu'à présent cependant, la chute du niveau relatif des pensions – et donc des taux de remplacement – a été relativement contenue dans ces régimes complémentaires ; elle aurait été bien plus sévère si les taux de cotisation n'avaient pas augmenté fortement au cours des années 1990.

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

Après l'ère des hausses de cotisations, s'est ouverte celle d'une accélération du déclin des pensions servies par les régimes complémentaires par répartition. Tel est le prix à payer d'un choc démographique qui n'a pas été anticipé et reste, jusqu'à ce jour, médiatiquement très sous-estimé¹².

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

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

L'augmentation de l'espérance de vie est un phénomène progressif qui peut se satisfaire de remèdes eux-mêmes progressifs. Ce à quoi pourvoient l'allongement des durées de cotisation programmé dans la loi de 2003 ainsi que le barème des décotes (à condition, toutefois, que ces décotes assurent effectivement la neutralité actuarielle du choix des âges de départ...ce qui n'est pas le cas du barème en vigueur !).

En revanche, la brutalité du choc démographique appelle des solutions financières fortes et urgentes qui, s'agissant des régimes complémentaires, ne sont jamais évoquées par personne...

*Après l'ère
des hausses
de cotisations
devrait s'ouvrir
celle d'une
accélération
du déclin des
pensions servies
par les régimes
complémentaires.*

ANNEXES

ANNEXE I

L'évolution des taux de cotisation retraite

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

A – L'augmentation récente des taux de cotisation Cnav

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

Le taux « salarié » était de 6,55 % sur la tranche A, c'est-à-dire la part du salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (2 432 € en 2003), et de 0,1 % sur l'ensemble du salaire. Le taux « employeur », quant à lui, était de 8,3 % sur la tranche A et de 1,6 % sur l'ensemble du salaire.

A partir de 2004 cependant, les cotisations ont augmenté ; une nouvelle cotisation « salarié », égale à 0,1 %, a été instituée. Puis, en 2006, les taux « salarié » et « employeur » sur la tranche A ont augmenté de 0,1 point.

Evolution des taux de cotisation Cnav
(1993-2008)

| Années | Taux employé tranche A | Taux employé salaire total | Taux employeur tranche A | Taux employeur salaire total |
|--------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1993 à 2003 | 6,55 % | - | 8,3 % | 1,6 % |
| 2004 et 2005 | 6,55 % | 0,1 % | 8,3 % | 1,6 % |
| 2006 à 2010 | 6,65 % | 0,1 % | 8,4 % | 1,6 % |

B – L'augmentation des taux de cotisation Agirc et Arrco

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

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

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

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

Les taux de cotisation Arrco

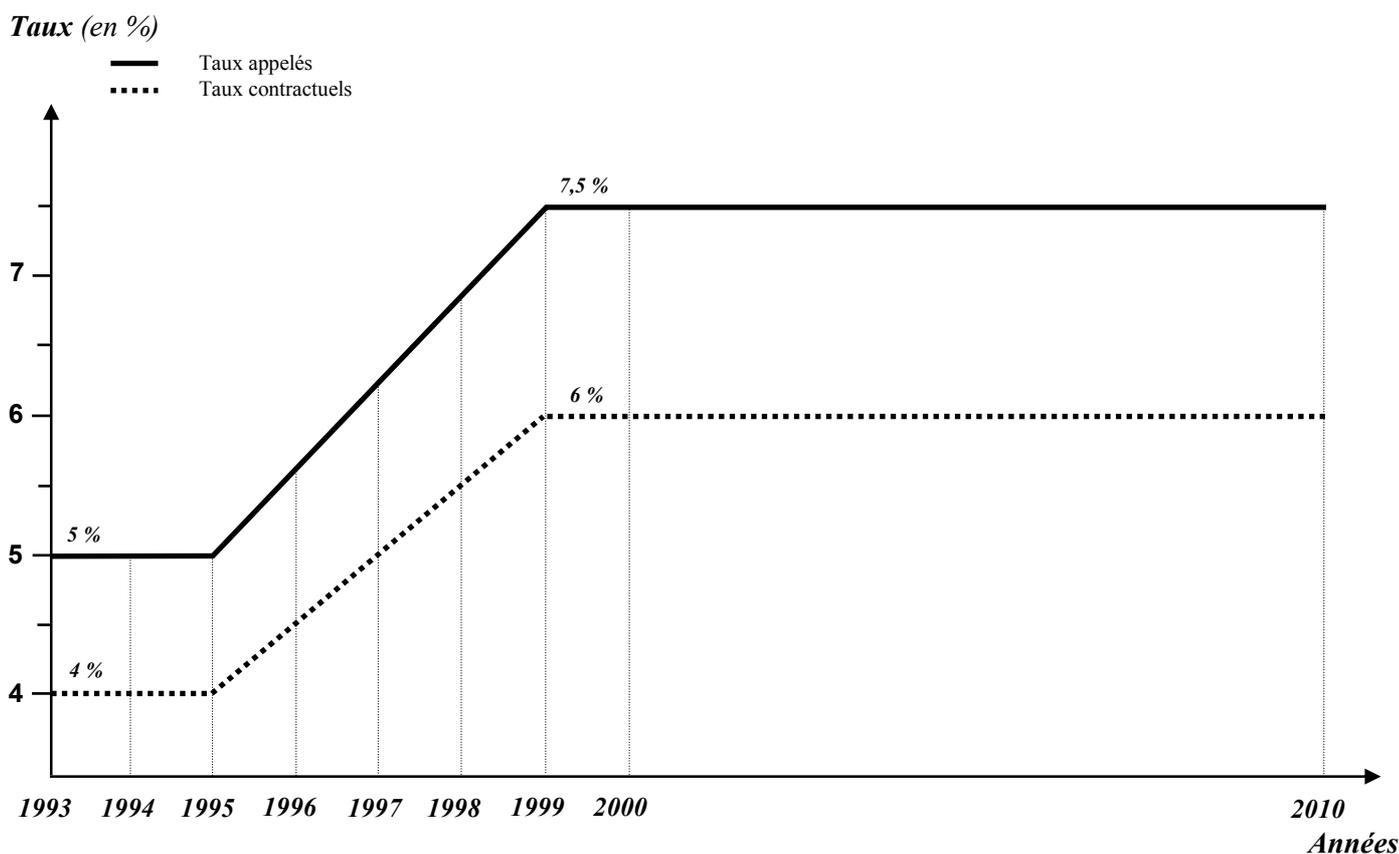
Tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres, cotisent à l'Arrco sur la tranche 1 de leur salaire, c'est-à-dire sur la part du salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (2 885 € en 2010)¹³. Et, seuls les salariés non cadres qui ont un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale cotisent sur la tranche 2 Arrco, c'est-à-dire la part du salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond de la sécurité sociale (entre 2 885 € et 8 655 €).

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

- *Sur la tranche 1 Arrco*

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

Evolution du taux de cotisation minimum ARCCO sur tranche 1 (1993-2010)



13. Arrêté du 18 novembre 2009.

- *Sur la tranche 2 Arrco*

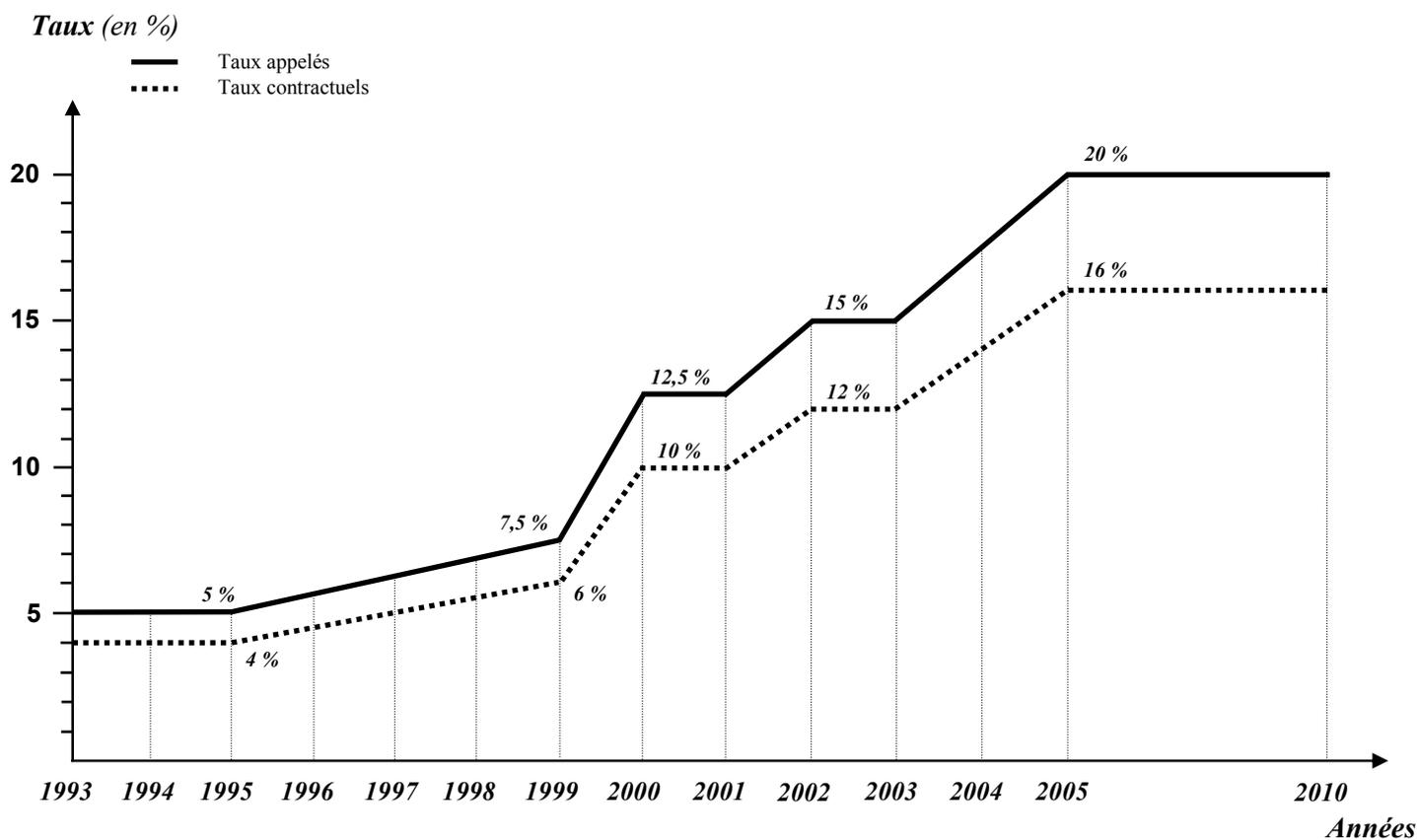
Sur la tranche 2 de l'Arrco, les taux « contractuels » étaient de 4 % en 1993 et ils atteignaient 16 % en 2010. Parallèlement, les taux « appelés » sont passés de 5 % à 20 %.

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

Evolution du taux de cotisation minimum ARCCO sur tranche 2

ENTREPRISES CRÉÉES AVANT LE 1^{ER} JANVIER 1997

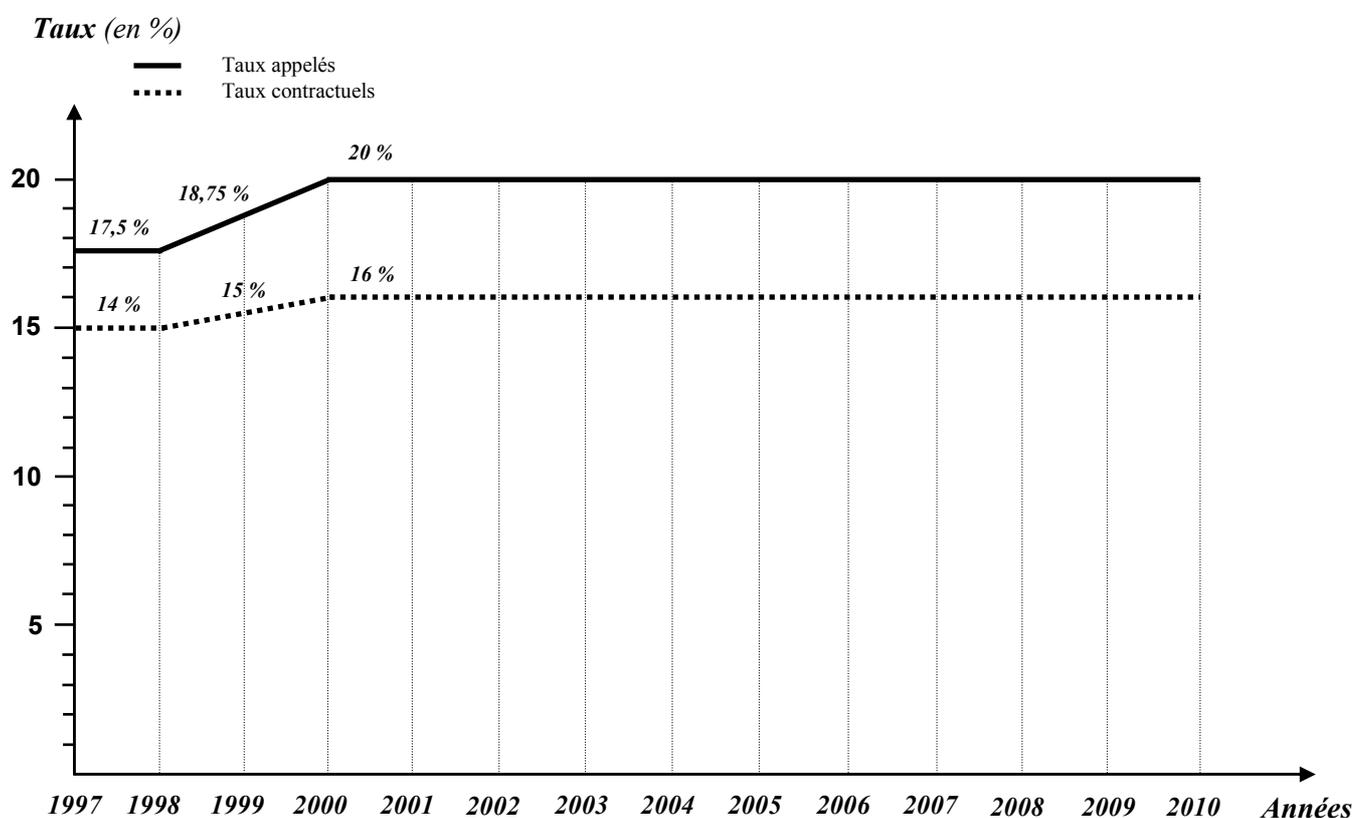
(1993-2010)



Evolution du taux de cotisation minimum ARCCO sur tranche 2

ENTREPRISES CRÉÉES APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 1997

(1993-2010)



Les taux de cotisation Agirc

Seuls les cadres cotisent à l'Agirc. Tous cotisent sur la tranche B, part comprise entre une fois et quatre fois le plafond de la sécurité sociale (entre 2 885 € et 11 540 €) et seuls ceux qui ont des salaires mensuels supérieurs à quatre fois le plafond (11 540 €) cotisent sur la tranche C, c'est-à-dire sur la part du salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale (entre 11 540 € et 23 080 €).

Les taux maximum Agirc ont varié sur la tranche B : le taux contractuel est passé de 16% en 1993 à 16,24 % en 2006 et, dans le même temps, le taux appelé est passé de 18,72 % à 20,3 %.

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

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

- *Sur la tranche B Agirc*

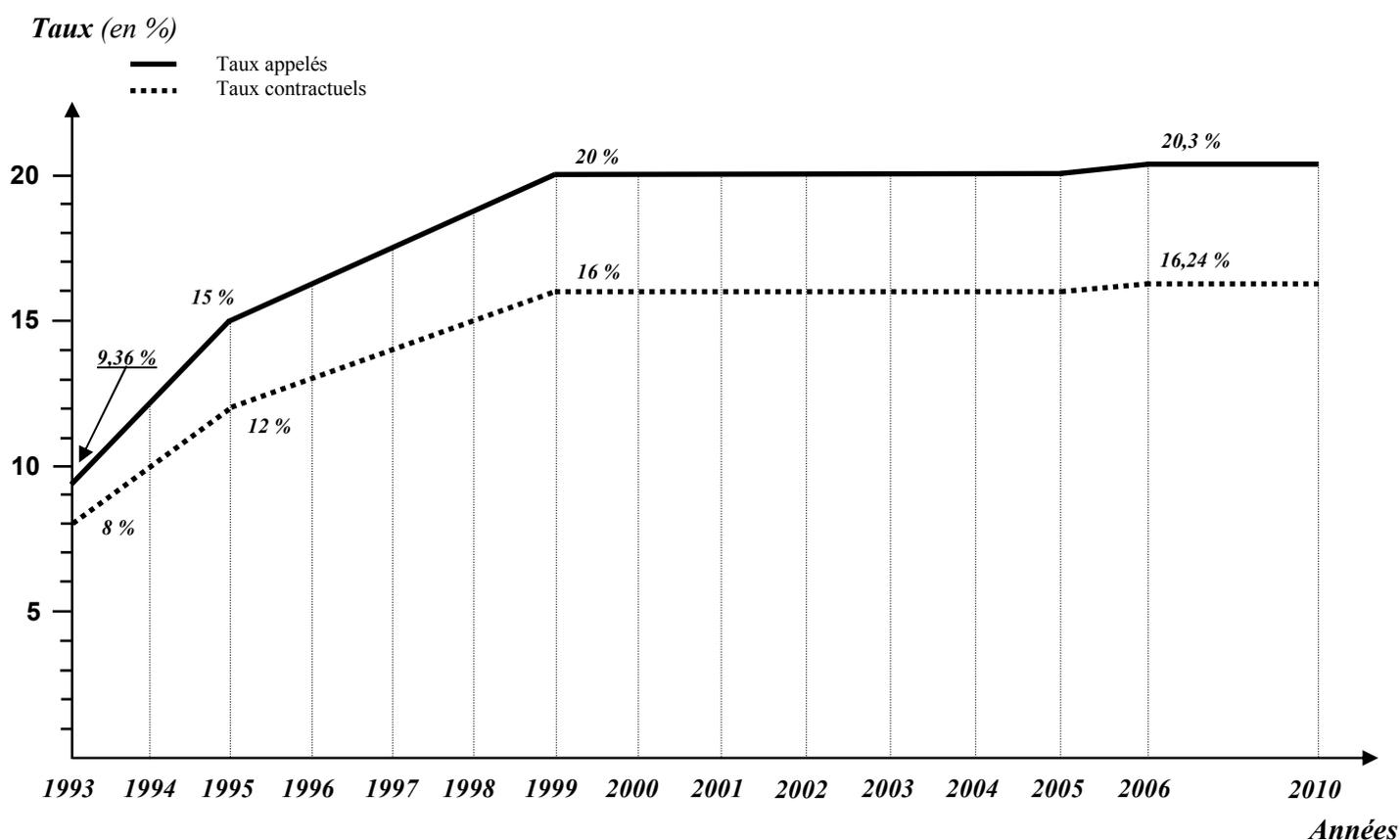
Sur la tranche B de l'Agirc, les taux « contractuels » étaient de 8 % en 1993 et ils atteignaient 16,24 % en 2008. Parallèlement, les taux « appelés » sont passés de 9,36 % en 1993 à 20,3 % en 2010.

Pour les entreprises créées après le 1er janvier 1981 et dont les taux de cotisations étaient plus élevés, l'évolution est un peu différente. Le taux « contractuel » minimal est passé de 12 % en 1993 à 16,24 % en 2006, taux qui n'a pas varié depuis. Et le taux appelé, sur la même période, est passé de 14,04 % à 20,3 %.

Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche B

ENTREPRISES CRÉÉES AVANT LE 1^{ER} JANVIER 1981

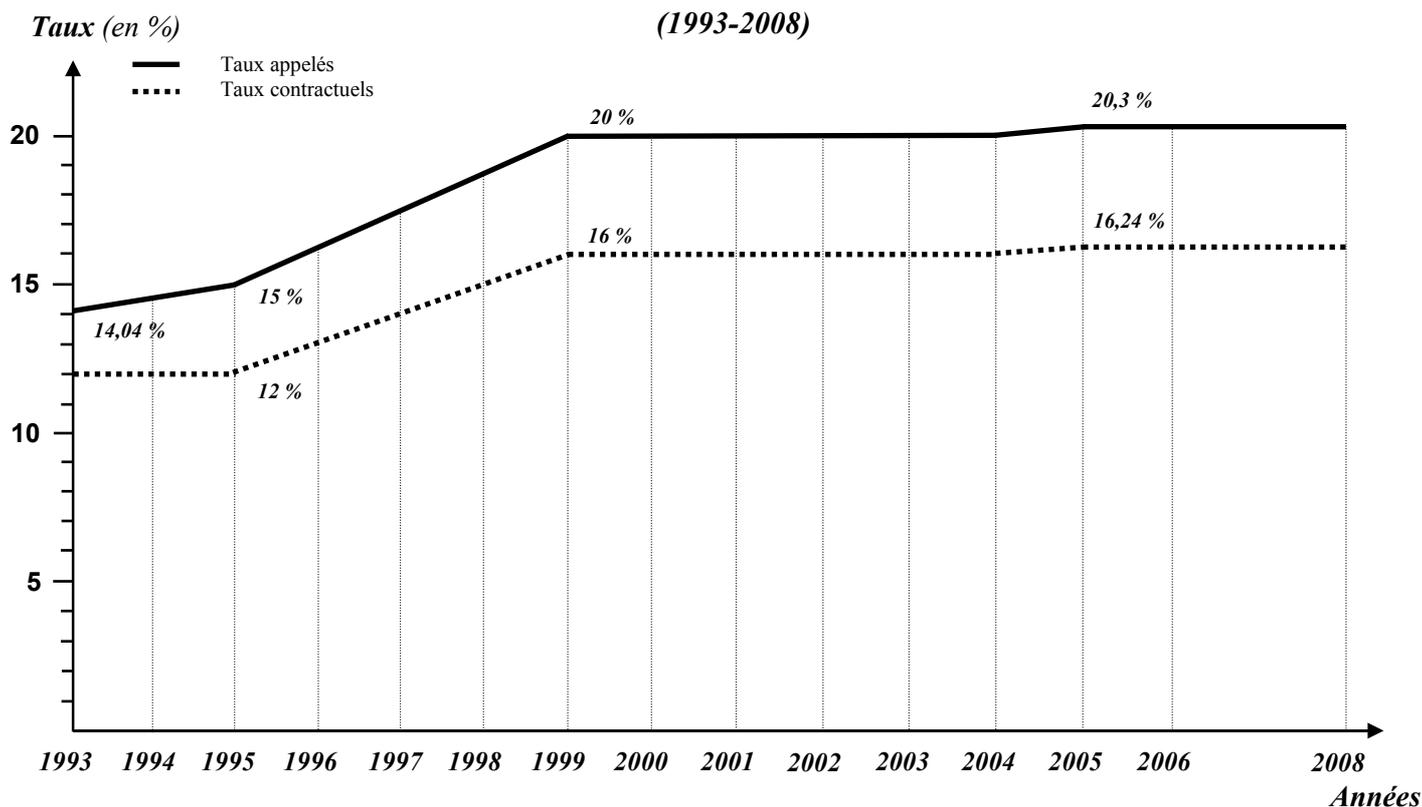
(1993-2010)



Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche B

ENTREPRISES CRÉÉES APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 1981

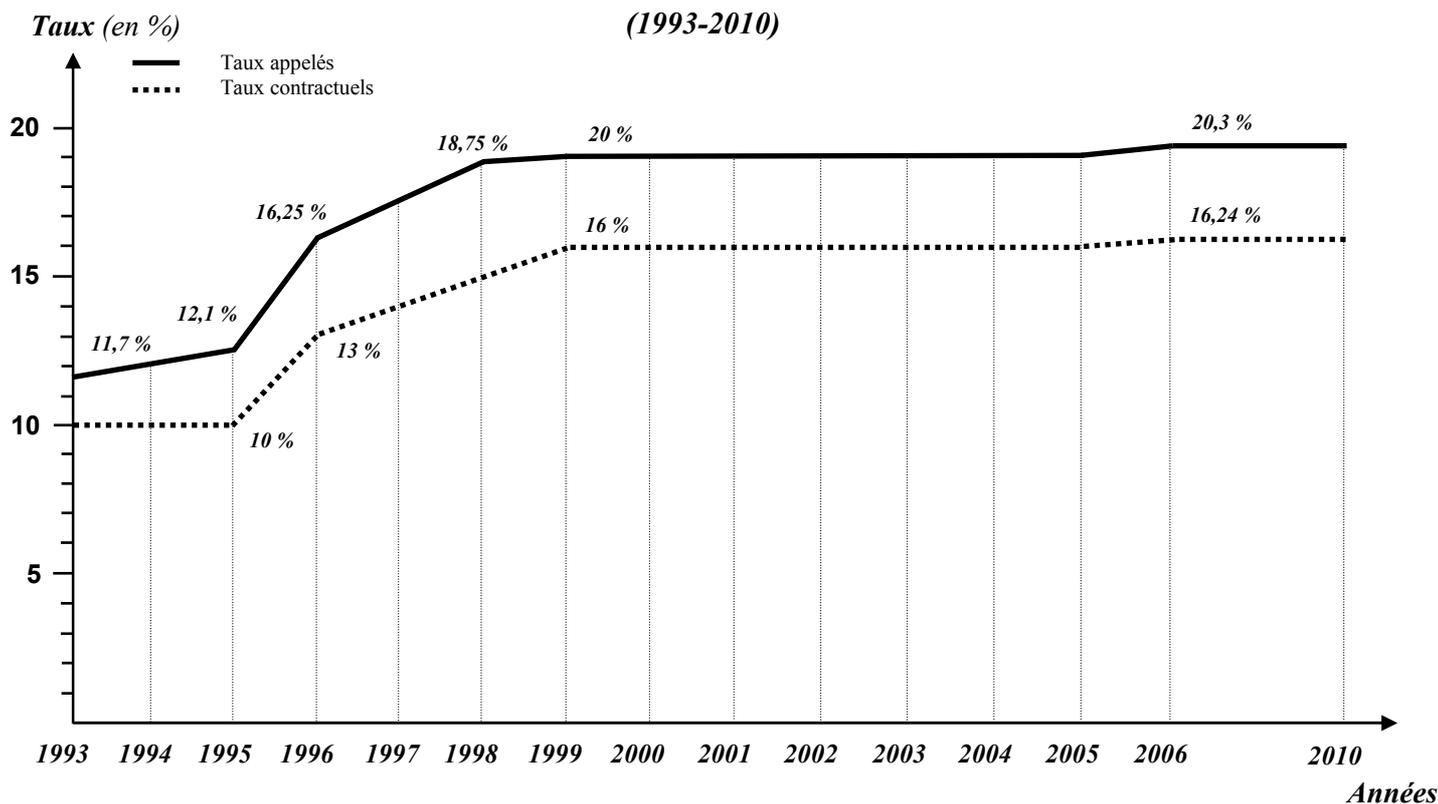
(1993-2008)



Sur la tranche C, le taux « contractuel » était de 10 % en 1993 et il atteignait 16,24 % en 2010. Parallèlement, le taux « appelé » est passé de 11,7 % à 20,3 %.

Evolution du taux de cotisation minimum AGIRC sur tranche C

(1993-2010)



Récapitulatif de l'évolution des taux de cotisation

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

En 2003 : 6,55 % sur TA (+ tx employeur : 8,2 % / TA + 1,6% /salaire total)

En 2004 et 2005 : 6,55 % / TA + 0,1 % /sal.tot. (+tx employeur : 8,2 % / TA + 1,6% /sal.tot)

A partir de 2006 : 6,65 % / TA + 0,1 % /sal.tot.(+ tx employeur : 8,3 % / TA + 1,6% /sal.tot)

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

.MAXI AGIRC : Taux décidés par les entreprises jusqu'aux maxi suivants :

Sur TB 16 % à partir de 1949 puis 16,24 % à partir de 2006 (mais les taux supérieurs adoptés avant 1949 sont toujours en vigueur).

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

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

.MINI :

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

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

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

ANNEXE II

- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 1993
(page IX)*
- *Simulation des taux de remplacement des retraites liquidées en 2010
(page X)*

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

Naissance 1.01.1932 Durée d'assurance 40 DTPL 150
 Date début d'activité 1.01.1953 Age début d'activité 21 DREF 150
 Date de liquidation 1.01.1993 Age de liquidation 61 nb Sal p.SAM 10

PROFILS CONVEXES

EN EUROS

LIQ : 1993

| PROFILS | | Avec taux de cotisation | Dernier salaire | | Pension du rég. général | | ARRCO | | AGIRC | | TOTAL DES PENSIONS | | T.R.bruts en % |
|-----------|---------------|-------------------------|-----------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|---------|----------|-----------|--------------------|-----------|----------------|
| | | | en € LIQ | en € 2008 | en € LIQ | en € 2008 | en € LIQ | € 2 008 | en € LIQ | en € 2008 | en € LIQ | en € 2008 | |
| Non cadre | 0,5 P à 0,5 P | maxi | 10985 | 13871 | 5262 | 6644 | 2956 | 3733 | | | 8219 | 10377 | 74.81 |
| | | mini | 10985 | 13871 | 5262 | 6644 | 2019 | 2549 | | | 7281 | 9193 | 66.28 |
| Non cadre | 0,5 P à 1 P | maxi | 21971 | 27741 | 10197 | 12876 | 4927 | 6221 | | | 15124 | 19096 | 68.84 |
| | | mini | 21971 | 27741 | 10197 | 12876 | 3312 | 4182 | | | 13510 | 17058 | 61.49 |
| Cadre | 1 P à 1,5 P | maxi | 32956 | 41612 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 7508 | 9480 | 22894 | 28907 | 69.47 |
| | | mini | 32956 | 41612 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 3754 | 4731 | 17510 | 22108 | 53.13 |
| Cadre | 1 P à 2 P | maxi | 43942 | 55482 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 12909 | 16290 | 28288 | 35717 | 64.37 |
| | | mini | 43942 | 55482 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 6451 | 8145 | 20207 | 25513 | 45.98 |
| Cadre | 1 P à 2,63 P | maxi | 57784 | 72959 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 19697 | 24871 | 35083 | 44297 | 60.71 |
| | | mini | 57784 | 72959 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 9849 | 12435 | 23604 | 29804 | 40.85 |
| Cadre | 1 P à 3 P | maxi | 65913 | 83223 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 23689 | 29910 | 39074 | 49336 | 59.28 |
| | | mini | 65913 | 83223 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 11844 | 14955 | 25600 | 32323 | 38.84 |
| Cadre | 1 P à 4 P | maxi | 87884 | 110964 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 34208 | 43192 | 49594 | 62619 | 56.43 |
| | | mini | 87884 | 110964 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 17106 | 21599 | 30862 | 38967 | 35.12 |
| Cadre | 1 P à 8 P | maxi | 175768 | 221929 | 10202 | 12882 | 5183 | 6545 | 40235 | 50802 | 55621 | 70228 | 31.64 |
| | | mini | 175768 | 221929 | 10202 | 12882 | 3553 | 4487 | 20463 | 25837 | 34219 | 43205 | 19.47 |

DTPL = Durée d'assurance nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein

DREF = Durée d'assurance de référence (durée maximale prise en compte)

Nb Sal p.SAM = nombre d'années prises en compte pour calculer le salaire annuel moyen