

2005-2025

Retraités et retraites

Les retraités de l'Agirc et de l'Arrco seront deux fois plus nombreux dans 20 ans. Les mesures prises par les partenaires sociaux depuis 10 ans lisseront les conséquences financières de cette évolution dans les régimes complémentaires. Elles ne seront pas sans répercussions sur le niveau des retraites individuelles. Illustration théorique à partir de carrières types, non cadres et cadres.

Dossier réalisé par Frédérique Nortier et Catherine Rass.

Quels seront les effets du vieillissement démographique sur la protection sociale en général et sur les régimes de retraite en particulier ? Quels vont être les impacts des différentes réformes décidées par les pouvoirs publics et des accords paritaires sur leur situation financière ? Quels leviers d'action les régimes de retraite devront-ils privilégier pour préserver leur équilibre ? Quel est l'univers des « possibles » ? Autant de questions qui

ont été abordées dans un précédent dossier de la Retraite complémentaire⁽¹⁾. Ils ont montré que « à réglementation inchangée », le futur des régimes de retraite ne ressemblera en rien à leur passé et que l'impact durable du vieillissement de la population et la dégradation du rapport démographique modifient singulièrement les conditions de leur pérennité financière.

Rappelons que si, aujourd'hui, environ 13 millions de personnes sont âgées

de 60 ans ou plus, elles seront près de 18 millions en 2025, soit une augmentation de 42 % en 20 ans. Le rapport démographique entre les 20-59 ans et les 60 ans et plus (bornes généralement retenues pour définir les personnes en âge de travailler et en âge d'être à la retraite) passera d'un peu moins de 4 retraités pour 10 actifs, à 6 pour 10. Ce rapport démographique évoluera, pour le régime Arrco, de 5 retraités de droits directs pour 10 cotisants, à 7 pour 10 ; et pour le

Les retraités de demain

Une chose est sûre : les retraités de l'an 2025 ne sont pas des inconnus ; ils travaillent et ont déjà accompli la moitié de leur carrière. De quoi broser un portrait suffisamment précis.

Entre 2005 et 2006, l'arrivée à l'âge de 60 ans de la première génération du baby-boom entraîne une hausse des effectifs de nouveaux retraités de près de 14 % à l'Arrco et de 18 % à l'Agirc. Après 2006, ces effectifs continueront d'augmenter rapidement : +1,4 % en moyenne annuelle de 2006 à 2025 pour l'Arrco, et +1,1 % pour l'Agirc.

Parallèlement, les retraités vivront de plus en plus longtemps. Ainsi, l'espérance de vie à l'âge moyen de liquidation des hommes non cadres passerait de 21,9 ans en 2003 à 22,7 ans en 2025. Celle des cadres masculins de 23,2 ans à 24,4 ans. Les femmes bénéficieront toujours d'une espérance de vie supérieure à celle des hommes, et ce quel que soit leur statut : l'espérance de vie des femmes non cadres passe de 26,6 ans à 28,1 ans en 20 ans, celle des femmes cadres de 28,5 ans à 31 ans.

Conséquence directe de ce double phénomène : une progression de 80 % du nombre de retraités directs de l'Arrco, qui passe de 8,4 millions d'individus en 2003 à 15 millions en 2025. Celui de l'Agirc double du fait de la progression passée du taux d'encadrement, et passe de près de 1,5 million à près de 3 millions

de retraités. Les effectifs de retraitées directes progressent deux fois plus vite que les effectifs masculins, à l'Agirc comme à l'Arrco. Leur nombre atteindra plus de 8,2 millions pour l'Arrco, contre 4 millions aujourd'hui, et 940 000 pour l'Agirc, contre 300 000. En début de période, les femmes représentent 46 % des retraités directs de l'Arrco et 21 % de ceux de l'Agirc ; elles en représenteront respectivement 54 % et 32 % en fin de période.

À quel âge les futurs retraités partiront-ils à la retraite ?

Aujourd'hui, l'âge moyen de départ en retraite est de 61 ans environ, pour l'Arrco comme pour l'Agirc. La plupart des salariés partent dès qu'ils ont la durée de carrière nécessaire à la liquidation de leurs droits à taux plein au régime général²⁾. À noter que pour l'Arrco, l'âge moyen est passé de 61,6 ans à 61 ans entre 2003 et 2004 du fait des nombreux départs en retraite dans le cadre des « carrières longues ».

Et demain ? L'âge moyen de prise de retraite devrait augmenter d'environ un an d'ici 2025, à l'Agirc comme à l'Arrco, d'un an et demi pour les hommes alors

1) Se reporter au dossier de la Retraite complémentaire n°8, 3^{ème} trimestre 2005, « Projections du Cor : l'avenir en questions ».

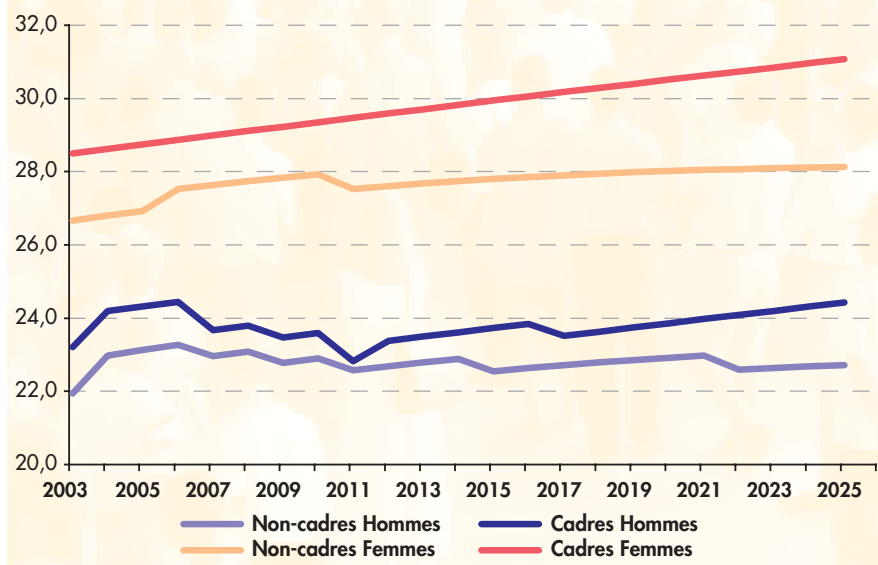
2) 69 % des nouveaux retraités de l'Arrco et 73 % de ceux de l'Agirc ont bénéficié de la retraite avant 65 ans sans abattement dans ce cadre.

régime Agirc, de 4 retraités de droits directs pour 10, à 6 pour 10. En 2025, selon les hypothèses retenues par le Conseil d'orientation des retraites lors de son deuxième exercice de projections, toujours « à réglementation constante », l'ensemble Arrco, Agirc et AGFF ne serait plus équilibré.

Pour autant, la réflexion sur l'avenir des systèmes de retraite serait incomplète si, au-delà de ces résultats globaux, la question centrale des retraites individuelles et de leurs évolutions n'était pas posée. Les réformes successives intervenues dans les régimes de retraite, de base ou complémentaires, pour lisser les ajustements financiers à venir ont déjà altéré les paramètres réglementaires servant à la constitution de la retraite. Alors que la conjoncture économique de ces trente dernières années a rendu les carrières salariales plus heurtées que celles des générations antérieures.

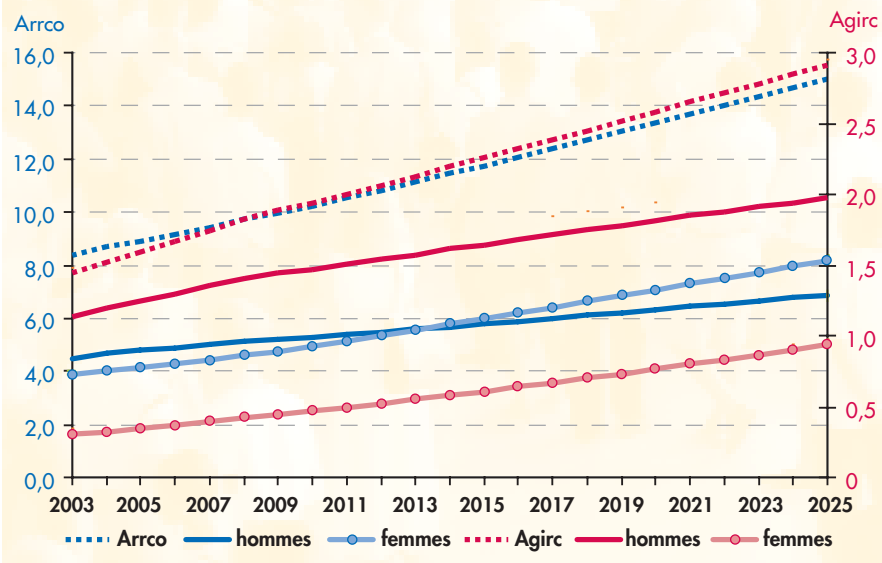
Dans quelles conditions les futurs nouveaux retraités partiront-ils donc à la retraite ? A quel âge ? Quel sera le niveau de leurs pensions à la liquidation ?

Espérance de retraite à la liquidation (en années)



Source : Tables de mortalité Agirc et Arrco, hypothèses du Cor pour l'âge de liquidation.

Effectifs de retraités directs (en millions)

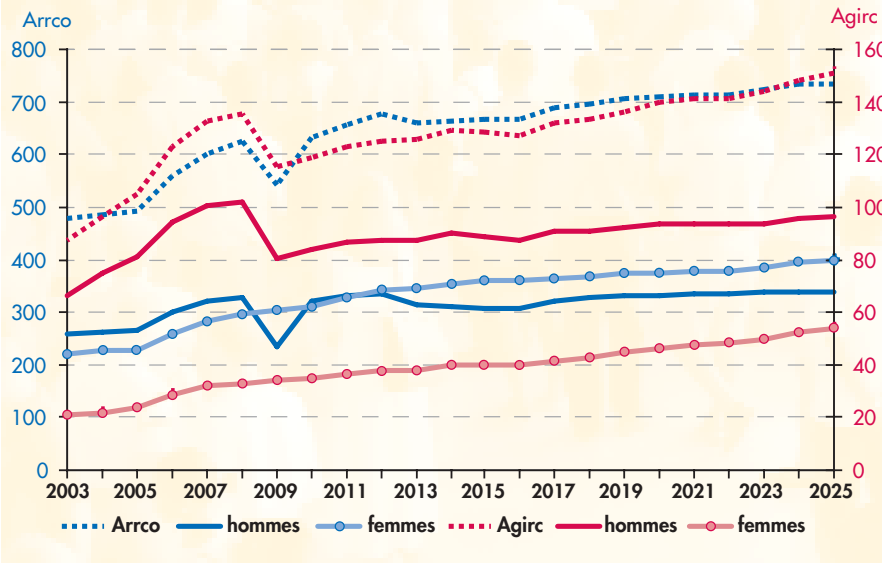


Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du scénario de base du Cor.

qu'il devrait être quasi stable pour les femmes. À cela plusieurs raisons.

D'abord, l'âge d'entrée dans la vie active a reculé avec l'allongement de la durée des études⁽³⁾ et les difficultés d'insertion sur le marché du travail pour les générations les plus récentes. Ainsi, alors que les hommes des générations 1942 et 1950 avaient validé 45 trimestres en moyenne à 31 ans, les hommes de la génération 1962 n'en ont plus validé que 40. À 31 ans, les femmes nées en 1942 avaient validé 35 trimestres, celles nées en 1950 en avaient validé 40 et celles de la génération 1962, 37. Au total, le recul de l'âge d'entrée dans la vie active se traduirait, à durée de cotisation égale, par un recul d'un an de l'âge moyen de départ des hommes entre 2003 et 2030, les femmes compensant l'effet de ce décalage par la progression de leur taux d'activité.

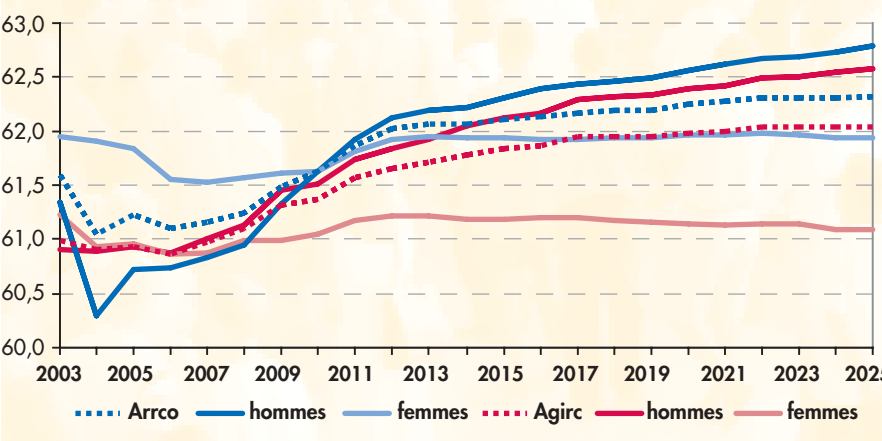
Effectifs de nouveaux retraités hors départs anticipés (en milliers)



Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du scénario de base du Cor.

Ensuite, la réforme « Fillon » va allonger la durée nécessaire pour obtenir le taux plein alors que dans le même temps, la décote au régime de base sera diminuée et une surcote instaurée dans l'objectif d'accroître la durée moyenne d'activité tout en favorisant les arbitrages individuels. Selon le scénario de base du Cor⁽⁴⁾, l'impact de ces mesures se traduirait par un décalage des âges moyens de départ en retraite de 6 mois pour les hommes et d'une anticipation de 3 mois pour les femmes du fait de l'assouplissement de la décote. Cette anticipation serait la résultante de deux comportements opposés : les femmes encore en activité au moment du départ en retraite décaleraient leur départ comme les hommes alors que les autres, plus nombreuses, l'anticiperaient.

Âge moyen de départ en retraite



Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du scénario de base du Cor.

Ainsi, l'objectif de la loi Fillon de maintenir constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté en août 2003 entre la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée moyenne de retraite⁽⁵⁾ serait-il atteint pour toutes les catégories, à l'exception des femmes cadres. Le rapport entre la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein et la durée de retraite espérée serait constant pour les hommes non cadres (1,84), et cadres (1,72) ainsi que pour les femmes non cadres (1,50). En revanche, il diminuerait pour les femmes cadres passant de 1,41 à 1,35.

Les conditions d'emploi se dégradent depuis 30 ans

Outre l'augmentation des taux d'activité féminin et le recul de l'âge d'entrée dans la vie active, le marché du travail a été marqué ces trente dernières années par une flexibilité accrue des nouveaux emplois (augmentation des CDD et du temps partiel) et l'augmentation du taux de chômage.

- Le taux de chômage est ainsi passé de 3,7 % en 1975 à 9,8 % en 2005 après avoir culminé à 12,5 % en 1997. Il a particulièrement augmenté pour les jeunes et les plus de 50 ans (de 8 % à 17 % et de 2,5 % à près de 7 %)

- L'ancienneté moyenne au chômage est passée de 9 mois à plus d'un an entre ces deux dates.

- La part des CDD dans l'emploi total qui était de 2 % en 1982⁽¹⁾ est maintenant de près de 8 %.

- La part du temps partiel est passée de 8 % à 17 %.

Ces évolutions devraient peser sur l'acquisition des droits à retraite. Le nombre de trimestres pour obtenir le taux plein sera plus difficile à obtenir. En emploi, un trimestre est validé pour 200 heures travaillées au Smic (soit environ 15 heures par semaine). Actuellement, la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 15 heures pour 5 % des emplois en général rémunérés au Smic. Les périodes de privation d'emploi sont validées si elles sont indemnisées. Or, la part des chômeurs indemnisés dans le total des chômeurs est de 60 % environ sur une longue période.

1) Les données ne sont pas disponibles avant cette date.

Quelles seront les retraites de demain ?

Les pensions moyennes des nouveaux retraités de l'Arrco sont chaque année plus élevées alors que celles des nouveaux retraités de l'Agirc diminuent au fil des ans. En 2003⁽⁶⁾, les nouveaux retraités de l'Arrco touchent en moyenne 3 300 euros, soit 14 % de plus que la pension moyenne de l'ensemble des retraités du régime ; côté Agirc, ils perçoivent en moyenne 7 600 euros, soit 15 % de moins que la pension moyenne de l'ensemble des retraités du régime des cadres (voir encadré p. 20).

À quoi sont dues ces évolutions ? S'expliquent-elles avant tout par le déroulement des carrières individuelles, ou plutôt par les législations et réglementations en vigueur tout au long de la période de constitution des droits et au moment de la liquidation ? Avec quel impact pour chacune des mesures prises ?

Les données statistiques et les modèles de projections en découlant ne permettent pas pour le moment d'apporter des réponses à ces questions. C'est pourquoi la direction technique de l'Agirc et de l'Arrco a bâti quatre profils moyens de carrière salariale pour cinq générations d'hommes et de femmes, non cadres et cadres, s'étalant de 1942 à 1961⁽⁷⁾ (voir encadré méthodologique).

Certes, ces carrières, par construction complètes, ne permettent pas d'évaluer les effets de l'augmentation du chômage et du temps partiel, en particulier sur la

constitution des droits des femmes (voir encadré ci-dessus). En revanche, ces profils permettent d'estimer le niveau de la retraite de base et complémentaire et ainsi d'évaluer séparément les effets sur la retraite totale d'un salarié du secteur privé des réformes législatives comme des accords paritaires. Pour cela, dans une première étape, les profils moyens de la première génération ont été exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité

sociale. Ces profils relatifs ont ensuite été maintenus sur les générations suivantes afin d'éliminer les effets dus à la déformation des carrières. En particulier, cette méthode permet pour les cadres de neutraliser les conséquences des évolutions respectives du plafond de la sécurité sociale et de leurs salaires.

Côté retraite de base

En ce qui concerne la retraite du régime général, la réforme de 1993 est visible sur l'ensemble des profils retenus. À profil relatif constant et selon les hypothèses du Cor de 2005, alors que le salaire moyen des cadres et des non cadres augmenterait de 31 % entre la génération 1942/1943 et la génération 1960/1961, leur retraite de base ne progresserait que de 22 %. Cette moindre progression de la retraite provient de l'indexation sur les prix des salaires portés au compte et,

3) L'âge moyen de fin d'études est passé de 16,5 ans pour la génération 1942 à 18,5 ans pour la génération 1960.

4) Se reporter au dossier de la Retraite complémentaire n°8, 3^{ème} trimestre 2005, « Projections du Cor : l'avenir en questions ».

5) Article 5 de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 publiée au Journal Officiel du 22 août 2003.

6) Les chiffres de 2004 ne sont pas représentatifs à cause des nombreux départs pour « carrières longues ».

7) Ce dossier constitue les premiers résultats de cette étude actuellement en cours d'achèvement.

Les indicateurs

L'indicateur le plus souvent présenté pour évaluer le niveau des retraites est le **taux de remplacement**, c'est-à-dire le rapport entre le dernier salaire d'activité et la première pension de retraite. Cet indicateur donne une mesure du niveau de vie relatif au moment du passage à la retraite et permet d'examiner les conséquences sur les retraites individuelles des réformes adoptées pour préserver l'équilibre financier des régimes par répartition. Cependant, le taux de remplacement présente trois inconvénients majeurs :

- une diminution du taux de remplacement ne signifie pas une baisse du montant des retraites.

- le taux de remplacement dépend du profil de la carrière salariale. Un profil décroissant en fin d'activité aura comme conséquence mécanique une hausse du taux de remplacement.

- le calcul du taux de remplacement ne tient pas compte de l'effort contributif réalisé au cours de la vie active.

Deux autres indicateurs de rentabilité de la retraite ont alors été calculés, qui tiennent compte de l'effort contributif en contrepartie duquel des pensions sont reçues pendant la période de retraite. Ces deux indicateurs dépendent de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge.

Le délai de récupération (en années) mesure au bout de combien d'années de retraite la totalité des cotisations versées au cours de la vie active est récupérée sous forme de pensions de retraite.

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

Montant annuel de la première retraite (en euros constants et à profil de carrière constant)

Génération	1942/1943	1947/1948	1951/1952	1955/1956	1960/1961
Hommes cadres					
Hors accords paritaires et hors "réforme Fillon"	37 756	39 695	41 579	43 560	46 047
Accords régimes complémentaires seuls	33 508	34 509	35 831	37 420	39 615
Prise en compte des accords et de la "loi Fillon"	35 712	37 111	39 079	41 733	44 264
Femmes cadres					
Hors accords paritaires et hors "réforme Fillon"	29 598	31 086	32 639	34 322	36 472
Accords régimes complémentaires seuls	28 314	29 071	30 195	31 573	33 475
Prise en compte des accords et de la "loi Fillon"	28 314	29 271	30 840	32 928	34 997
Hommes non cadres					
Hors accords paritaires et hors "réforme Fillon"	19 300	20 158	21 338	22 595	24 253
Accords régimes complémentaires seuls	18 901	19 209	20 065	21 057	22 429
Prise en compte des accords et de la "loi Fillon"	18 901	19 289	20 439	21 838	23 322
Femmes non cadres					
Hors accords paritaires et hors "réforme Fillon"	16 065	16 779	17 762	18 807	20 188
Accords régimes complémentaires seuls	15 733	15 991	16 704	17 528	18 672
Prise en compte des accords et de la "loi Fillon"	15 733	16 057	17 013	18 175	19 409

Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du Cor (scénario de base).

jusqu'en 2008, du passage progressif aux 25 meilleures années dans la détermination du salaire annuel moyen servant au calcul de la retraite.

Sur ces deux points, la réforme de 2003 confirme celle de 1993, sans aller au-delà, du moins en ce qui concerne les carrières complètes⁽⁸⁾. Conséquence : la pension du régime général augmente légèrement du seul fait de l'allongement de la durée de cotisation et des répercussions sur le salaire annuel moyen, les salaires croissant avec l'âge dans les profils retenus.

Côté Agirc et Arrco

Dans les régimes complémentaires, quatre accords ont été signés depuis 1993.

Les accords du 10 février 1993 à l'Arrco et du 9 février 1994 à l'Agirc ont augmenté les taux de cotisation obligatoires de 4 % à 6 % sur la tranche A des salaires, et de 8 % à 16 % sur la tranche B.

Les accords du 25 avril 1996 relatifs aux deux régimes complémentaires ont consolidé l'augmentation des taux de cotisation obligatoires. Ils ont également introduit une baisse explicite du rendement⁽⁹⁾ des deux régimes : de 1996 à 2000, le salaire de référence à l'Arrco a été majoré de 3,5 % de plus que le salaire moyen des cotisants, ce qui a conduit pour un salaire constant et pour un même taux de cotisation à attribuer 17,5 % de points en moins en 2000 qu'en 1995. La majoration de 4 % du salaire de référence à l'Agirc a conduit à attribuer 21,7 % de points en moins sur la période.

L'accord du 10 février 2001 a stoppé cette baisse du rendement en introduisant une revalorisation identique pour la valeur du point et le salaire de référence, en pratique sur l'indice des prix hors tabac.

L'accord du 13 novembre 2003 a pour conséquence une nouvelle baisse implicite⁽¹⁰⁾ du rendement des régimes complémentaires jusqu'en 2008 : les salaires de référence évoluent comme le salaire moyen des deux régimes, les valeurs du point comme les prix à la consommation hors tabac.

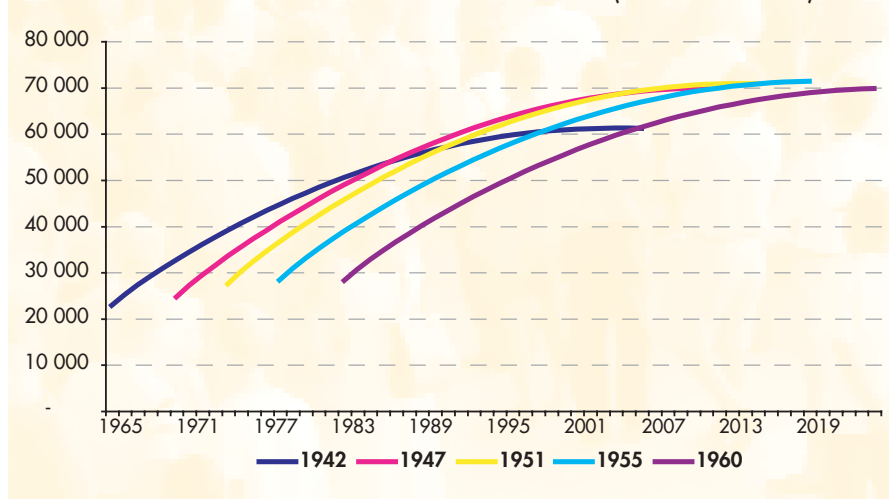
Quels effets de l'une ou l'autre de ces décisions ?

Le relèvement progressif du taux minimal contractuel de cotisation à l'Arrco et

à l'Agirc a eu un effet positif sur le niveau des retraites. Pour la génération 1942/1943, en ne prenant en compte que les accords de 1993/1994, le nombre de points en tranche A au taux obligatoire est plus élevé de 10 % pour l'ensemble des profils moyens à ce qu'il aurait été en l'absence de tout accord, de 24 % en tranche B au taux obligatoire pour les cadres. Pour les dernières générations le nombre de points est plus élevé encore, de 33 % sur la tranche A et de 70 % pour les cadres sur la tranche B.

En revanche, la baisse des rendements Agirc et Arrco décidée lors des accords de 1996 et 2003 se répercute négativement sur les niveaux de retraite. Pour illustration, si les dispositions des seuls accords

Salaires annuels des cadres masculins (en euros constants)



Sources : Agirc et Arrco.

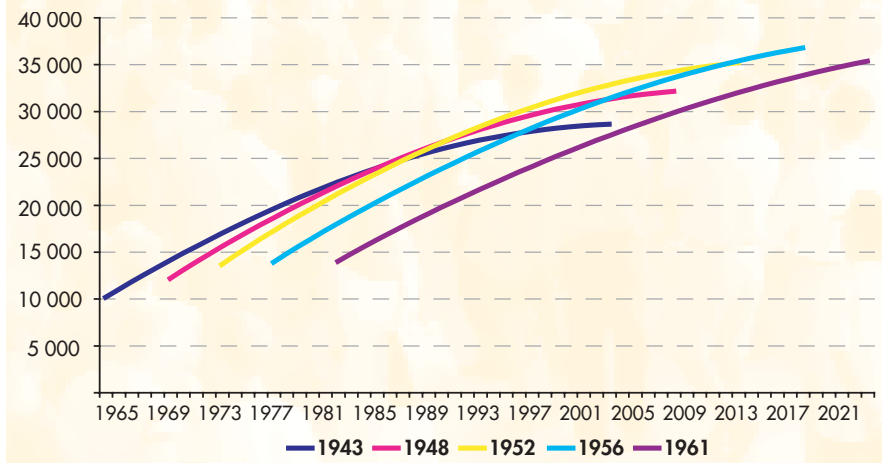
de 1996 se prolongeaient jusqu'en 2025⁽¹¹⁾, la retraite versée par l'Arcco au taux de cotisation de 8 % serait inférieure de 10 % à ce qu'elle aurait été en l'absence d'accord pour les générations 1942/1943, et de 33 %, pour les générations 1960/1961. Ces chiffres sont respectivement de 11 % et 19 % pour la retraite Agirc au taux de cotisation de 16 %. Au cours de la carrière, le nombre de points acquis serait plus faible et au moment de la liquidation, la valeur du point⁽¹²⁾ moins élevée qu'en l'absence d'accords.

Quant à la réforme d'août 2003 sur les retraites, elle a un effet positif sur le montant des retraites complémentaires : l'augmentation de la durée de cotisation retenue pour obtenir le taux plein dans le régime général conduit par construction les participants des régimes complémentaires à accumuler deux années supplémentaires de points, et donc à augmenter d'autant leurs retraites Arcco et éventuellement Agirc.

Conclusion : la hausse des taux de cotisation requise et l'allongement de la durée de cotisation compensent donc à l'horizon 2025, pour une large part, la baisse des rendements des régimes de retraite complémentaire (voir tableau ci-contre).

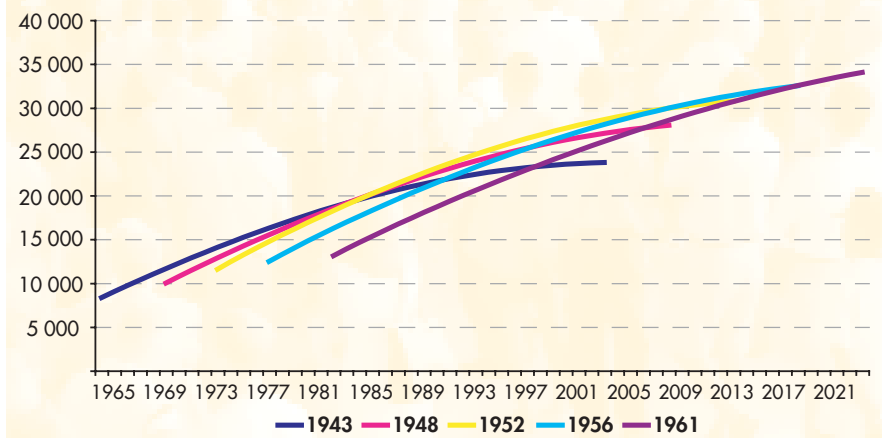
Si l'on considère la retraite globale (de base et complémentaire) sans prendre en compte les déformations de carrière intervenues depuis 30 ans, le niveau des retraites liquidées en 2025 serait inférieur de 4 % pour l'ensemble des cadres et des non cadres à ce qu'il aurait été en l'absence d'accords et de réformes⁽¹³⁾.

Salaires annuels des non cadres masculins (en euros constants)



Sources : Agirc, Arcco et Insee, calculs Agirc-Arcco.

Salaires annuels des non cadres féminins (en euros constants)



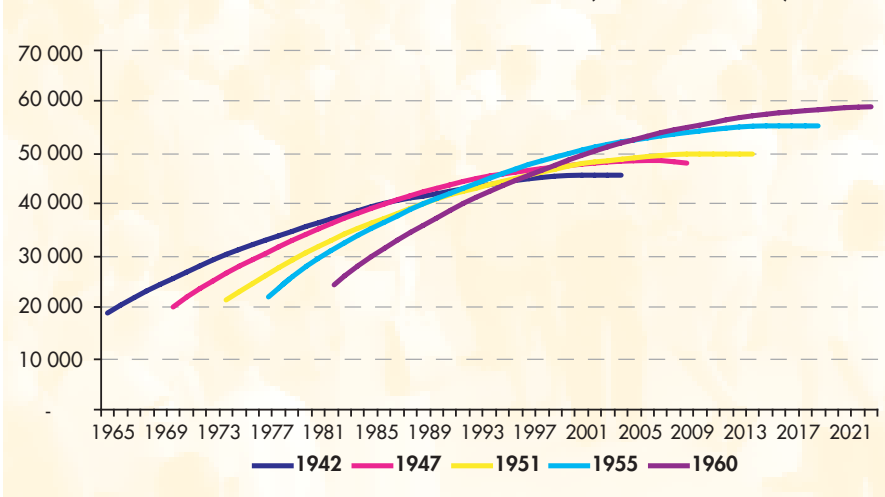
Sources : Agirc, Arcco et Insee, calculs Agirc-Arcco.

Les carrières s'aplatissent

Dans une deuxième étape, l'approche par profils moyens est complétée par la prise en compte de la déformation des carrières au fil du temps.

Les carrières salariales par génération résultent à la fois des évolutions propres aux salaires individuels de la génération et du mouvement général des salaires, commun à l'ensemble des générations. Le ralentissement économique du milieu des années 1970 et la désindexation des salaires sur les prix au début des années 80 ont eu un impact considérable

Salaires annuels des cadres féminins (en euros constants)



Sources : Agirc et Arcco.

8) Pour les carrières incomplètes, les mesures relatives à la décote et au mode de calcul de la pension jouent en sens contraire. D'une part, le coefficient de décote baisse de moitié, passant de 10 % à 5 % par année manquante. Mais d'autre part, la durée de référence pour calculer le coefficient de proratisation passe de 150 à 160 trimestres, ce qui induit un effet à la baisse des retraites.

9) Le rendement est égal au rapport entre la valeur du point et le salaire de référence sur une année donnée.

10) Si le salaire moyen augmente plus que les prix.

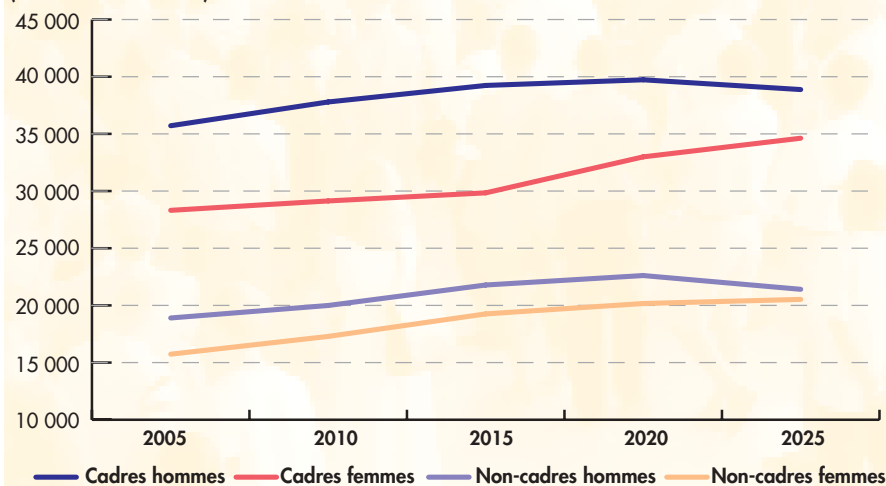
11) Les majorations de 3,5 % à l'Arcco et de 4 % à l'Agirc des salaires de référence s'appliquent de 1996 à 2000.

12) En particulier, la valeur du point Arcco était auparavant indexée sur le salaire moyen minoré de 0,5 point.

13) Avec une hypothèse de rendement constant. À l'horizon 2025, l'hypothèse de rendement ne modifie pas sensiblement les résultats.

Evolution du montant de la première retraite liquidée*

(en euros constants)



Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du Cor (scénario de base).

*Compte tenu des évolutions des carrières, des accords paritaires et de l'allongement de la durée de carrière dû à la "loi Fillon".

sur les carrières salariales. Ainsi, le rythme de croissance du pouvoir d'achat du salaire moyen du secteur privé (qui était de 3,5 % en moyenne par an de 1965 à 1979), est depuis de 1,2 % en moyenne par an. Cet infléchissement a été ressenti au sein de chaque génération.

Les carrières salariales sont de plus en plus « plates ». Cet effet est là aussi la conséquence du ralentissement économique. Cet aplatissement est particulièrement sensible en début de carrière : entre l'entrée dans la vie active et 35 ans, les salaires augmentent de moins en moins rapidement au fil des générations, quels que soient le statut et le sexe. Ainsi, en termes réels, les salaires des hommes et des femmes, cadres et non cadres, progressent d'environ 5 % par an en moyenne avant 35 ans pour les générations nées pendant les années 1940, de moins de 4 % pour celles nées au début des années 1960. La deuxième partie de leurs carrières est moins affectée par la conjoncture : les salaires réels augmentent d'un peu plus de 1 % par an pour les cadres, hommes comme femmes, et de 1,5 % pour les non cadres. Ces progressions sont quasi identiques pour toutes les générations.

Pour les hommes, cadres et non cadres, si les salaires d'entrée dans la vie active augmentent pour toutes les générations nées avant 1955, le ralentissement salarial du début des années 1980 est pleinement ressenti pour les générations nées au début des années 1960, arrivées

sur le marché du travail à la fin des « Trente glorieuses ». Leurs salaires de début de carrière n'augmentent plus par rapport à ceux de la génération précédente. Pour les femmes, en revanche, les

salaires de début de carrière progressent quelle que soit la génération.

Conséquence : les écarts de salaires en début de carrière entre hommes et femmes se réduisent au fil des générations. Pour autant, les salaires des femmes restent inférieurs à ceux des hommes : ils représentent 83 % des salaires des hommes cadres et non cadres de la génération 1942/1943 ; 91 % pour les cadres des générations nées au début des années 60 et 94 % pour les non cadres. Ensuite, pendant leur carrière, les salaires des femmes cadres augmentent un peu moins rapidement que celui des hommes cadres, ce qui accroît les différences entre genres : pour la génération née en 1960, le salaire des femmes cadres en fin de carrière représenterait 85 % de celui des hommes cadres. Ce constat est inversé pour les non cadres : en fin de carrière, le salaire d'une femme non cadre née en 1961 représenterait 96 % de celui d'un homme non cadre⁽¹⁴⁾.

Résultat de ces différentes évolutions, les profils moyens montrent une élévation

Délais de récupération de la retraite en droits directs (en années)

Hommes cadres

Liquidation en :	Cnav	Arrco	Agirc	Total
2005	9,3	10,2	10,5	10,0
2010	10,8	11,4	11,8	11,3
2015	11,4	12,4	12,6	12,1
2020	11,9	13,2	13,5	12,8
2025	12,0	14,0	14,3	13,2

Femmes cadres

	Cnav	Arrco	Agirc	Total
2005	9,1	10,2	10,5	9,8
2010	10,5	11,4	11,6	11,0
2015	11,1	12,4	12,8	11,8
2020	11,7	13,2	13,6	12,6
2025	11,9	14,0	14,4	13,1

Hommes non cadres

	Cnav	Arrco	Total
2005	8,7	10,3	9,2
2010	9,8	11,9	10,5
2015	10,3	12,5	11,0
2020	10,5	13,1	11,3
2025	10,6	14,2	11,6

Femmes non cadres

	Cnav	Arrco	Total
2005	8,7	10,3	9,2
2010	9,7	11,6	10,3
2015	10,1	12,7	10,8
2020	10,5	13,5	11,3
2025	10,6	14,2	11,6

Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du Cor (scénario de base).

Conventions et hypothèses d'évolution des salaires et des paramètres

Génération	Durée de carrière et date de la liquidation hors "loi Fillon"	Durée de carrière et date de la liquidation compte tenu de la "loi Fillon"
1942 (C) et 1943 (NC)	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2005	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2005
1947 (C) et 1948 (NC)	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2010	Durée de carrière : 40,5 ans Liquidation en : 2010
1951 (C) et 1952 (NC)	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2014	Durée de carrière : 41 ans Liquidation en : 2015
1955 (C) et 1956 (NC)	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2018	Durée de carrière : 42 ans Liquidation en : 2020
1960 (C) et 1961 (NC)	Durée de carrière : 40 ans Liquidation en : 2023	Durée de carrière : 42 ans Liquidation en : 2025

(C) : cadres, (NC) : non cadres.

Durée de carrière et générations retenues

Conventionnellement, les non cadres débutent leur carrière à 22 ans, et les cadres à 23 ans. Par construction, les carrières sont complètes. Les durées de carrière hors loi Fillon et les allongements de durée de cotisations prévus par la loi Fillon sont pris en compte de la façon exposée dans le tableau ci-dessus.

Profil moyen retenu

Quatre profils de carrière ont été retenus : deux pour les cadres, hommes et femmes, deux pour les non cadres, hommes et femmes. Pour les cadres, les carrières sont issues des statistiques de salaires Agirc. Le salaire moyen par âge

et par sexe des non cadres a été estimé à l'aide des séries longues DADS de salaires dans les secteurs privé et semi-public des salariés travaillant à temps complet, les champs des DADS et de l'Arcco étant proches (salariés du secteur privé).

Évolution des salaires

Pour chaque génération de femmes ou d'hommes, le principe a constitué à affecter à chaque âge le salaire moyen obtenu par les unes et les autres, cadres ou non cadres, de la génération. Pour les cadres, le salaire moyen est celui des articles 4 et 4 bis.

Dans un premier temps, les carrières des générations 1942/1943 ont été exprimées en pourcentage du plafond

de la sécurité sociale. Les salaires par âge des générations suivantes ont été calculés en appliquant ces profils relatifs aux projections du plafond à l'horizon 2025.

Dans un second temps, les chroniques de salaire intégrant la déformation des carrières ont été obtenues par lissage logarithmique des évolutions moyennes par âge de l'ensemble des générations précédentes. Cette méthode a été retenue en référence aux analyses empiriques effectuées sur les carrières salariales. Les différences de salaires observées par âge seraient surtout fonction de la durée de la scolarité et de l'expérience professionnelle, celles-ci étant plus « rentables » en terme salarial en début qu'en fin de carrière⁽¹⁾.

Hypothèses d'évolution des paramètres

En projection, les hypothèses d'évolution retenues pour le plafond de sécurité sociale et le salaire moyen des régimes sont celles des projections financières à long terme du Conseil d'orientation des retraites (+ 1,8 % par an)⁽²⁾.

1) Théorie du « capital humain » (Becker, 1962 et Mincer, 1974).

2) « Projections du Cor : l'avenir en questions », La Retraite complémentaire Agirc-Arrco, 3^{ème} trimestre 2005.

du montant des premières retraites (de base et complémentaire) pour toutes les générations de femmes entre 2005 et 2025. En revanche, le ralentissement des carrières conduirait à une baisse du montant des retraites liquidées pour les hommes cadres et non cadres qui liquideront leur retraite en 2025. À cette date, les retraites des femmes seraient proches à la liquidation de celles des hommes.

Une fois liquidées, les retraites évoluent comme les prix. À partir de cette hypothèse, on constate que les délais de récupération des cotisations versées à l'ensemble des régimes par le montant de la retraite totale (voir encadré sur les indicateurs) s'accroissent. Pour les cadres (hommes et femmes), ils passeraient de

10 ans pour la génération 1942 à un peu plus de 13 ans pour la génération 1960. Pour les non cadres (hommes et femmes), de 9 ans pour la génération 1943 à 11 ans et demi pour celle née en 1961 (voir tableau ci-dessus).

Si l'on tient compte de l'espérance de vie des hommes et des femmes à la retraite, les hommes nés en 1942 récupéreront un peu plus de deux fois ce qui a été versé en cotisations pour leur retraite ; ceux nés en 1960, un peu plus d'une fois et demi ; les femmes nées en 1942 près de trois fois le montant des cotisations versées et celles nées en 1960, un peu plus de deux fois.

Face aux déséquilibres démographiques annoncés pour les prochaines

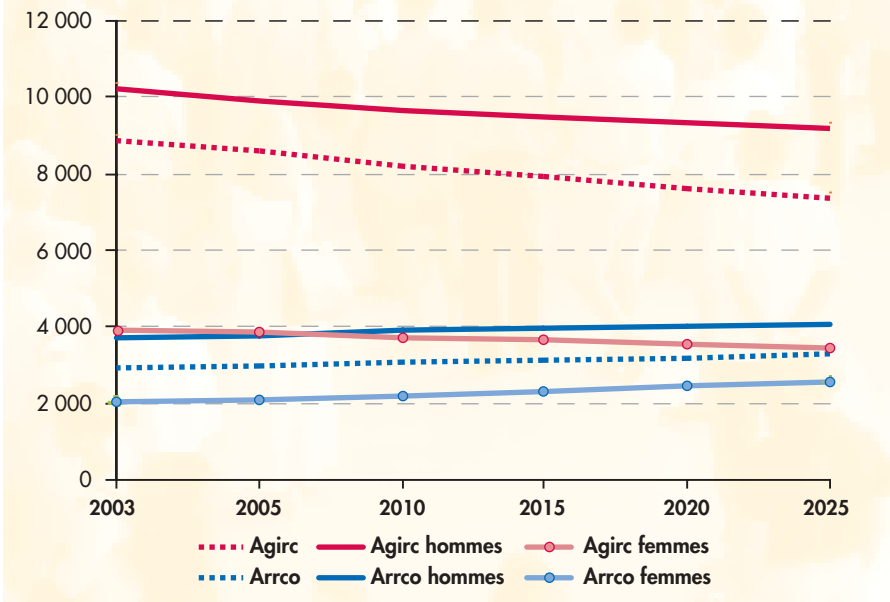
années, les partenaires sociaux ont déjà arrêté un certain nombre de mesures pour en lisser les conséquences sur la situation financière des régimes de retraite complémentaire. Ces décisions ont déjà des effets sur le niveau des pensions des nouveaux retraités.

Tout l'enjeu des rencontres paritaires qui commenceront dans les prochains mois sera de continuer à assurer les conditions de l'équilibre financier des régimes Agirc et Arrco tout en maintenant les retraites à un niveau socialement acceptable. ■

14) En 2004, le salaire des femmes du secteur privé était égal à 81% de celui des hommes, quels que soient l'âge et la catégorie professionnelle (source : Insee - DADS).

Les pensions moyennes de l'ensemble des retraités Arrco et Agirc

Évolution de la pension moyenne en euros 2003



Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du scénario de base du Cor.

Entre 2005 et 2025, la pension moyenne de droits directs des retraités Arrco est en progression constante pour les hommes comme pour les femmes, la pension moyenne des nouveaux retraités étant plus élevée à chaque nouvelle génération. Cette progression est encore plus rapide pour les femmes (27 % sur la période contre 11 % pour les hommes).

Pendant, les projections font apparaître un ralentissement du taux de croissance de cette pension à compter de 2010, conséquence de la baisse du rendement prévu par les accords de 1996 et 2003.

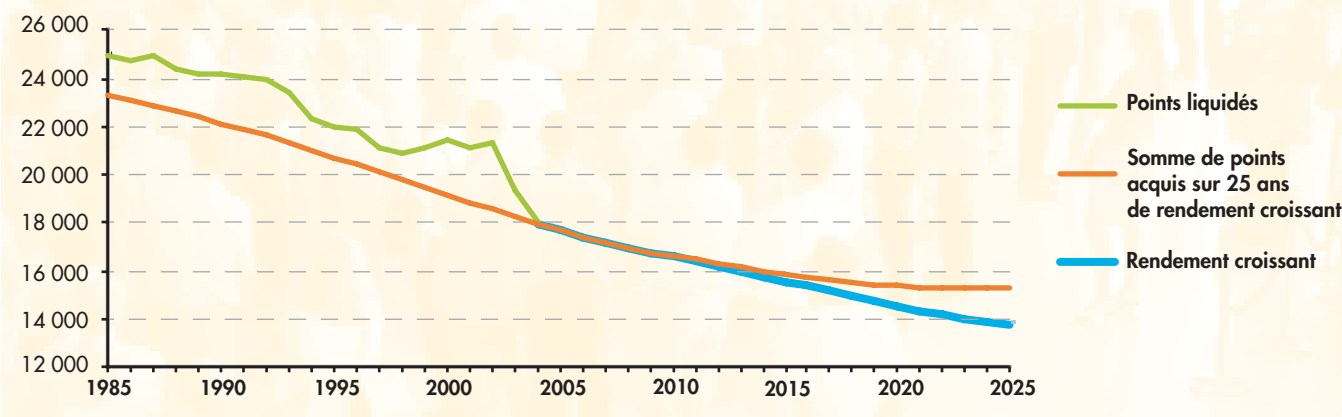
L'augmentation de la part des femmes dans les retraités de l'Arrco explique également la moindre progression de la pension moyenne globale de droit direct. La pension moyenne des femmes resterait en effet inférieure à celle des hommes (temps partiel, rémunération féminine toujours inférieure à celle des hommes, anticipation de l'âge de liquidation...), même si elle continue à augmenter suite à l'amélioration des rémunérations et des taux d'activité féminins.

Pour l'Agirc en revanche, la pension moyenne diminue pour les hommes comme pour les femmes, résultat de la baisse depuis une vingtaine d'années du

nombre moyen de points liquidés aux nouveaux retraités. Ce phénomène provient des évolutions passées du salaire différentiel moyen, c'est-à-dire de la part du salaire située au-dessus du plafond de la sécurité sociale. Ce dernier augmente tendanciellement plus que le salaire des cadres, ce qui réduit chaque année leur assiette de cotisation. La part des cadres ayant un salaire inférieur au plafond et cotisant à la GMP, est ainsi passée de 8 % en 1982 à plus de 20 % actuellement. Combinée aux différents accords dans le régime Agirc, le nombre moyen de points acquis par an au taux moyen et au salaire différentiel moyen est passé de plus de 1 000 points en 1970, à 600 points en 2003. Désormais, les pensions Agirc des nouveaux retraités sont inférieures à celles servies à l'ensemble des retraités.

Le scénario de base du Cor correspondant à une stabilisation du rendement après 2008, c'est-à-dire à une indexation des paramètres (valeur de service du point et salaire de référence ou prix d'achat du point) sur les prix, la baisse des points liquidés devrait s'amortir et laisser place à une hausse en fin de période, compte tenu de l'hypothèse retenue pour l'évolution des salaires. Un deuxième scénario retient la prolongation de la baisse de rendement après 2008 (indexation de la valeur de service du point sur les prix et du salaire de référence sur les salaires) : les points liquidés continuent alors de diminuer sur toute la période. ■

Évolution de l'allocation Agirc (points TB)



En projection, l'évolution des points liquidés aux nouveaux retraités suit l'évolution de la somme des points moyens acquis au salaire différentiel moyen.

Source : Agirc-Arrco selon les hypothèses du Cor.