

Le système de retraite français est composé de nombreux régimes dans lesquels les assurés acquièrent des droits à la retraite, en fonction notamment de leurs cotisations. Il fonctionne essentiellement en répartition, selon deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points. Cette annexe présente, de façon synthétique, le mode de calcul des droits à la liquidation en fonction des carrières et des événements personnels.

### Deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points

Le système de retraite en vigueur en France est composé de nombreux régimes – qui fonctionnent principalement en répartition (à l'inverse de la retraite supplémentaire) – dans lesquels les assurés acquièrent des droits exprimés selon deux modalités : les annuités et les points. Ces deux techniques correspondent à des modes différents de calcul des pensions à la liquidation<sup>1</sup> en fonction de la carrière de chaque assuré, et des conditions d'âge et de départ à la retraite. Les dispositifs de solidarité différent eux aussi.

Une fois les pensions calculées dans chaque régime où l'assuré a acquis des droits, les minima (minimum contributif, minimum garanti, ou pension minimale de référence pour les agriculteurs [voir fiche 8]) peuvent majorer la pension des assurés qui y sont éligibles. Enfin, à partir de 65 ans, pour les assurés qui ont de faibles ressources, l'Aspa (ou minimum vieillesse) peut compléter la pension de retraite (voir fiches 25 à 27).

### Droits acquis dans les régimes en annuités

L'essentiel des régimes de base français fonctionnent en annuités, notamment le régime général pour les salariés du secteur privé, les artisans et commerçants, et les contractuels de la fonction publique, ainsi que les régimes de fonctionnaires, de salariés et d'exploitants agricoles.

Le principe général des annuités est le suivant : chaque année travaillée garantit aux assurés une fraction (appelée taux d'annuité) d'un salaire de référence. Par exemple, dans un système fictif, si chaque année travaillée permet d'acquérir 1,25 % d'un salaire de référence, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement (défini ici comme le rapport entre la pension et le salaire de référence) de 50 %.

La durée validée joue ainsi un rôle important dans le calcul du montant de la retraite d'un assuré. Il s'agit de la somme de la durée cotisée et des périodes validées non cotisées, acquises au titre de la solidarité. La durée cotisée correspond à la durée validée au titre de l'emploi par l'assuré ayant donné lieu à versement de cotisations sociales ; sa mesure s'avère complexe<sup>2</sup>. La solidarité entre assurés prend notamment la forme de trimestres validés, bien que non cotisés par l'affilié (encadré 1).

Dans les régimes en annuités français, le principe des annuités est décliné sous la forme suivante :

***Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation***

Dans cette formule, ce sont le taux de liquidation et le coefficient de proratisation qui déterminent la fraction du salaire de référence prise en compte pour le calcul de la retraite.

**Le taux de liquidation** dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes

1. Après la liquidation, les pensions de retraite sont revalorisées, selon des règles précisées dans la fiche 4.

2. La mesure du nombre de trimestres varie entre les régimes. Au régime général, le nombre de trimestres cotisés chaque année est calculé à partir des salaires perçus. Le nombre de trimestres cotisés est obtenu en rapportant la rémunération annuelle à une rémunération de référence (correspondant à 150 fois le smic horaire). Le nombre de trimestres validés au cours d'une année est écarté de manière à ne pas être supérieur à 4.

de retraite et de son âge lors de la liquidation. La référence est le taux plein, qui s'établit à 50 % dans le régime général, et à 75 % pour les fonctionnaires. Si un assuré n'a pas validé suffisamment de trimestres (c'est-à-dire si sa durée validée tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein de sa génération) et s'il part avant l'âge d'acquisition automatique du taux plein (voir fiche 14), alors son taux fait l'objet d'une minoration, qualifiée de « décote » (5 % par année manquante). Dans certaines conditions (handicap, invalidité, inaptitude, par exemple), la décote ne s'applique pas : le taux plein est acquis quels que soient la durée validée et l'âge de départ. Si, à l'inverse, l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, son taux de liquidation est majoré par une surcote.

**Le coefficient de proratisation** est le rapport entre la durée validée par l'assuré dans un régime et une durée de référence. Cette durée de référence varie en fonction de la génération à laquelle appartient l'assuré. Par ailleurs, le coefficient de proratisation est plafonné à 1 par régime. Par exemple, si un assuré a travaillé 32 ans comme salarié du secteur privé et 10 ans comme fonctionnaire, et que la durée de référence de sa génération est de 41,5 ans, alors son coefficient de proratisation s'élève à 32/41,5 dans le régime

général et à 10/41,5 dans celui des fonctionnaires. S'il a, en revanche, travaillé 42 ans comme fonctionnaire, son coefficient de proratisation dans ce régime est égal à 1 (et non à 42/41,5).

Les modalités de calcul du **salaires de référence** diffèrent entre régimes. Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenu salarial annuel<sup>3</sup> (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Depuis 1987, ces salaires pris en compte sont revalorisés selon l'inflation. Dans la fonction publique, le salaire de référence correspond au traitement indiciaire des 6 derniers mois (hors primes et rémunérations annexes, représentant environ un cinquième des rémunérations des fonctionnaires en moyenne). Dans la plupart des régimes en annuités, les parents d'au moins trois enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension. Dans les régimes de la fonction publique, une majoration supplémentaire de 5 % s'applique pour chaque enfant à compter du quatrième.

### Droits acquis dans les régimes en points

Les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), des contractuels de la fonction publique (Ircantec), le régime additionnel des fonctionnaires (RAFP)

#### Encadré 1 Les trimestres validés non cotisés

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») mais aussi :

- > de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- > de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail (ces périodes sont dites « assimilées ») ;
- > du service national ;
- > des majorations de durée d'assurance (MDA), au titre des enfants ou de la pénibilité.

3. Au régime général, les salariés n'acquiescent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (3 428 euros bruts par mois en 2020). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquiescent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

et la retraite des professions libérales (CNAVPL), par exemple, fonctionnent en points. Chaque mois ou trimestre, les cotisations des assurés (qu'elles soient acquittées par eux-mêmes ou par leurs employeurs) sont converties en points, accumulés tout au long de la vie professionnelle, à l'aide d'une valeur d'achat du point appelée salaire de référence à l'Agirc-Arrco. Comme les régimes en annuités, les régimes en points intègrent des dispositifs de solidarité. Par exemple, pour les salariés, des points sont crédités au titre des périodes de chômage involontaire ou de maladie. Les parents de trois enfants ou plus peuvent également bénéficier d'une majoration de leur pension. Quand l'assuré prend sa retraite, son stock de points (acquis par ses cotisations et au titre de la solidarité entre assurés) est converti en rente mensuelle, grâce à la valeur de service du point. Le calcul prend également en compte un coefficient jouant un rôle analogue à celui du taux de liquidation dans les régimes en annuités.

***Pension = valeur de service du point x nombre total de points acquis x coefficient***

Le calcul de ce coefficient varie selon les régimes. Au RAFP, il dépend uniquement de l'âge au moment de la liquidation. Dans les régimes complémentaires de salariés Agirc-Arrco et Ircantec, il dépend au contraire de la situation par rapport au taux plein dans les régimes de base, donc à la fois de l'âge et de la durée validée. Si l'assuré n'a pas atteint le taux plein dans le régime de base, un coefficient d'anticipation s'applique. Si, en revanche, l'assuré bénéficie d'une surcote dans ces régimes de base parce qu'il a travaillé au-delà de la durée de référence de sa génération, une surcote s'applique à l'Ircantec, mais pas à l'Agirc-Arrco. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce dernier régime applique par ailleurs, à certains nouveaux retraités, une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant de un à trois ans), selon l'âge de leur départ à la retraite (voir fiche 14). ■

**Pour en savoir plus**

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2013, mai). Fiches pour l'information et le débat.