

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 28 janvier 2009 – 9 h 30

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

Document N°11

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

L'évolution des paramètres du régime de la CNAV

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

L'évolution des paramètres du régime de la CNAV

Le régime général, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, est un régime de retraite fonctionnant en annuités. Dans un tel régime, le montant de la pension est déterminé par le produit de trois termes :

- le salaire de référence,
- la durée d'assurance,
- la valeur de l'annuité applicable, c'est-à-dire le taux de calcul de la pension (ou « taux de liquidation ») rapporté au nombre d'années retenues dans le calcul.

La pension est ensuite revalorisée chaque année.

1. Le salaire de référence : le salaire annuel moyen (SAM)

Le salaire de référence est fonction de certains salaires – les derniers ou les meilleurs – sur lesquels sont assises les cotisations versées par l'assuré.

Les évolutions de sa méthode de calcul conduisent notamment à établir un lien plus étroit entre la carrière et les éléments de calcul de la pension et, ce faisant, entre les cotisations et les droits acquis.

1.1 Salaires retenus

Au régime général, de 1948 à 1982, le SAM était calculé sur les dix derniers salaires précédant l'âge de 60 ans ou l'âge d'entrée en jouissance de la pension selon la formule la plus avantageuse pour l'assuré. Avec la loi Boulin, à compter du 1^{er} janvier 1973, c'est la règle des meilleurs salaires revalorisés qui est retenue. Le rapport Laroque de 1960 avait souligné que le calcul sur les dix derniers salaires décourageait la poursuite d'activité, le salarié ayant intérêt à demander la liquidation de sa pension dès qu'il anticipe une faible augmentation de son salaire. Il convient aussi de remarquer que la mesure intervient au moment où le chômage en fin de carrière prend une importance croissante.

La réforme de 1993 augmente la période de référence pour le calcul du SAM : le nombre de salaires pris en considération varie selon la génération, de 10 pour les assurés nés avant 1934 à 25 pour ceux nés à compter de 1948¹ (voir tableau en section 2.2).

¹ La modification est plus progressive pour le régime des artisans et commerçants (RSI), aligné sur le régime général, avec une augmentation d'un trimestre toutes les deux générations.

La réforme de 2003 modifie la détermination du salaire de référence sur deux points : les salaires dont le montant est insuffisant pour valider un trimestre d'assurance sont exclus du SAM et, pour les assurés polypensionnés (régime général et régimes alignés sur ce dernier), le nombre d'années retenues est défini en proportion de la durée d'assurance validée dans le régime. Ces nouvelles modalités de calcul du SAM s'appliquent aux pensions qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2004.

1.2 Montant des salaires considérés

Les salaires sont retenus dans la limite du plafond de la sécurité sociale et actualisés à la date de liquidation.

Le plafond de la sécurité sociale est indexé sur l'évolution des salaires des entreprises non financières et non agricoles².

Les coefficients d'actualisation des salaires sont quant à eux indexés depuis 1948 comme les coefficients de revalorisation des pensions. Ainsi, avant 1987, les salaires reportés au compte sont revalorisés en fonction de l'évolution des salaires ; à partir de 1987, ils sont revalorisés comme les prix hors tabac (voir section 3.2.3).

1.3 Méthode de calcul

Jusqu'en 1994, le calcul du SAM s'effectue en rapportant la somme des salaires annuels retenus au nombre de trimestres correspondant aux années considérées, et en multipliant ce rapport par quatre³. Cependant, « cette méthode, notamment pour les carrières comportant une activité à temps partiel, aboutit à des résultats non conformes à la notion de salaire annuel moyen. Il en est ainsi lorsque le salaire annuel ne permet pas la validation de quatre trimestres d'assurance valables. »⁴

Pour corriger ces situations, depuis 1995, le salaire annuel moyen est égal à la somme des salaires annuels retenus divisée par le nombre d'années correspondant.

² Le rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2008 précise :

« La procédure de fixation du plafond de la sécurité sociale est définie par les articles D.242-16 à D.242-19 du Code de la sécurité sociale. L'indice utilisé depuis 1984 pour la revalorisation du plafond au 1^{er} janvier N est le salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole qui figure pour l'année N-1 dans le rapport économique, social et financier (RESF) annexé au projet de loi de finances.

En 2008 le plafond de la sécurité sociale s'établit à 33 276 euros pour l'ensemble de l'année, contre 32 184 euros en 2007, soit une augmentation de 3,4 %. Il a été fixé en tenant compte de l'estimation effectuée à la rentrée 2007 du salaire moyen par tête (SMPT) pour 2007, soit +3,3 % et d'une régularisation au titre de 2006 de +0,1 point, qui correspond à l'écart entre l'estimation à cette date du taux de croissance du SMPT en 2006 (+3,4 %) et celle qui figurait dans le RESF annexé au projet de loi de finances de fin 2006 (+3,3 %). »

³ Circulaire CNAV 1/73 du 3 janvier 1973.

⁴ Circulaire CNAV 95/94 du 29 décembre 1994.

2. La durée d'assurance

2.1 Validation des trimestres d'assurance

Le régime général valide des trimestres entiers sur la base des salaires soumis à cotisation durant l'année civile.

Aux périodes validées par cotisation peuvent s'ajouter des périodes validées sans contrepartie contributive pour l'assuré. Au régime général, trois types de périodes non cotisées peuvent être recensées : les « périodes assimilées » pour cause de chômage, de maladie ou d'invalidité ; les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) validés sur la base des salaires reportés au compte par les caisses d'allocations familiales ; les trimestres de majoration de durée, notamment pour les mères de famille, accordés au moment de la liquidation.

2.1.1 *Salaire validant un trimestre*

Au régime général, le salaire permettant de valider un trimestre est égal, de 1949 à 1971, au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) puis, à compter du 1^{er} janvier 1972, au montant du SMIC calculé sur 200 heures. Un temps partiel à 40 % au SMIC au cours de l'année valide ainsi une année complète.

2.1.2 *Taux de cotisation*

Suite à l'ordonnance Jeanneney de 1967 qui a séparé les trois branches de la sécurité sociale (vieillesse, maladie, famille), les cotisations salariales et patronales sont collectées par les URSSAF (Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) et gérées de façon centralisée par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale).

Entre 1967 et 2009, le taux de cotisation vieillesse sur le salaire plafonné a quasiment doublé, passant de 8,5 % à 16,65 % (dont 6,75 % à la charge des salariés et 9,9 % à la charge des employeurs).

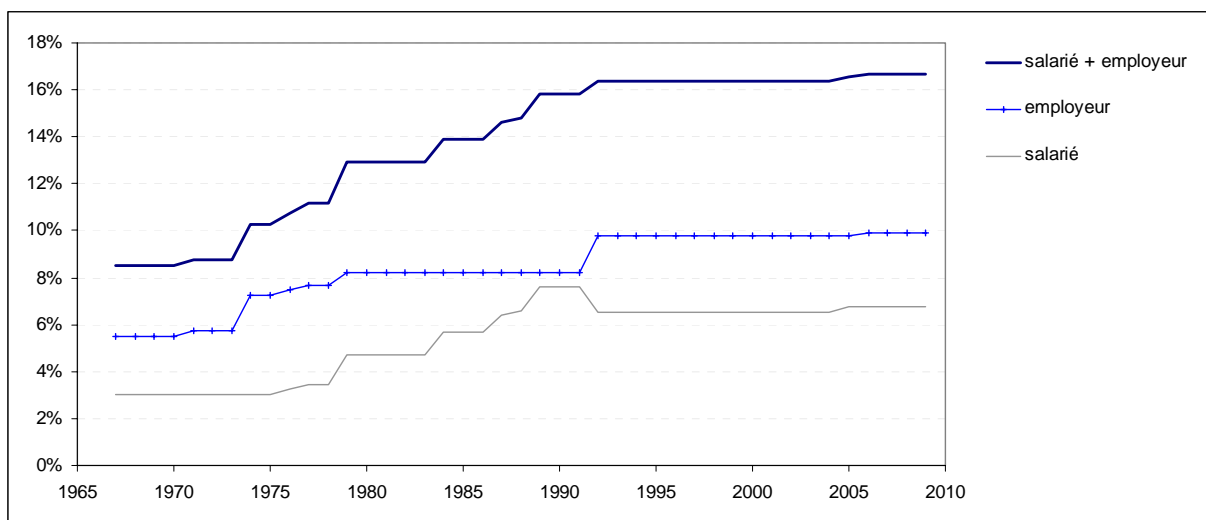
Sur la période, le taux de cotisation employeur reste plus élevé que le taux salarié, mais alors que le taux salarié a connu plusieurs augmentations durant les années 80, le taux employeur est resté identique jusqu'en 1991. L'instauration de la contribution sociale généralisée (CSG) en février 1991 s'accompagne en revanche d'une baisse de la cotisation salariée sur le salaire plafonné de 1,05 point (passage du taux salarié de 7,60 % à 6,55 %) et de l'augmentation de la cotisation employeur avec la création d'une cotisation de 1,60 % sur la totalité du salaire, faisant passer la part patronale de 52 % à 60 %⁵.

⁵ Pour le régime général vieillesse, l'augmentation de la cotisation employeurs est compensée par la baisse de la cotisation salariée et la suppression d'un impôt de 0,4 % sur l'ensemble des revenus. Pour les employeurs, l'augmentation des cotisations est concomitante avec la baisse du taux de cotisation famille de 1,6 %.

Au final, sur l'ensemble de la période 1967-2009, la part patronale des cotisations vieillesse portant sur le salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale est passée de 64,71 % à 59,46 % ; le taux de cotisation employeur augmentant sur la période de 4,4 points, le taux de cotisation salarié de 3,75 points.

Ces augmentations traduisent la nécessité d'accroître les ressources financières du régime, mais aussi de limiter les prélèvements sur les salaires. En particulier, pour limiter l'accroissement du coût du travail, des mesures d'exonérations, notamment sur les bas salaires, ont été mises en place depuis le début des années 90⁷.

Taux de cotisation vieillesse du régime général sur le salaire plafonné de 1967 à 2009



Source : d'après CNAV (<http://www.legislation.cnav.fr/web/bareme>). Valeurs au 1^{er} janvier, au 1^{er} octobre pour l'année 1967.

⁷ L'approche retenue ici reste partielle dans le sens où les cotisations sociales représentent moins de 70 % des ressources financières du régime général (69 % en 2007). Outre les impôts et taxes affectés (8 %) – qui financent pour partie des exonérations de cotisations sur les base salaires - et les transferts entre organismes (5 %), une autre source de financement importante est le Fonds de solidarité vieillesse (14 %). Créé en 1993, le FSV finance les avantages de retraite tels que les majorations de pension pour enfant élevé et la validation des périodes de chômage ou de volontariat civil. Le FSV tire essentiellement ses ressources de la CSG.

**Taux de cotisation vieillesse des assurances sociales (maladie et vieillesse)
du régime général (1945-1967)**

Date d'effet	Salarié		Employeur	
	moins de 65 ans	plus de 65 ans		
01/01/1945	6%	6%	6%	<i>Ordonnance du 30/12/1944</i>
01/01/1947	6%	6%	10%	<i>Arrêté du 24/03/1947</i>
01/07/1948	6%	2%	10%	<i>Loi 48/1306 du 23/08/1948 art.18</i>
01/01/1959	6%	2%	12,50%	<i>Ordonnance 58/1374 du 30/12/1958 art.10</i>
01/01/1961	6%	2%	13,50%	<i>Décret 60/1485 du 30/12/1960</i>
01/01/1962	6%	2%	14,25%	<i>Décret 61/1525 du 30/12/1961</i>
01/09/1966	6%	2%	15%	<i>Arrêté du 29/07/1966</i>

Taux de cotisation vieillesse du régime général (1967-2009)

Date d'effet	Salarié		Employeur		Total sous plafond	
	sous plafond	totalité du salaire	sous plafond	totalité du salaire		
01/10/67	3%		5,50%		8,50%	<i>Décret 67/803 du 20/09/67</i>
01/07/68	3%		5,50%		8,50%	<i>Décret 68/579 du 29/06/68</i>
01/08/70	3%		5,75%		8,75%	<i>Décret 70/680 du 30/07/70</i>
01/01/71	3%		5,75%		8,75%	<i>Décret 70/1316 du 23/12/70</i>
01/01/74	3%		7,25%		10,25%	<i>Décret 73/1029 du 29/12/73</i>
01/01/76	3,25%		7,50%		10,75%	<i>Décret 75/1273 du 29/12/75</i>
01/10/76	3,45%		7,70%		11,15%	<i>Décret 76/894 du 29/09/76</i>
01/07/77	3,45%		7,70%		11,15%	<i>Décret 77/677 du 29/06/77</i>
01/01/79	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 78/1213 du 26/12/78</i>
01/08/79	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 79/650 du 30/07/79</i>
01/01/80	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 79/650 du 30/07/79</i>
01/01/81	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 80/1098 du 30/12/80</i>
01/02/81	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 79/650 du 30/07/79</i>
14/11/81	4,70%		8,20%		12,90%	<i>Décret 81/1013 du 13/11/81</i>
01/01/84	5,70%		8,20%		13,90%	<i>Décret 83/1198 du 30/12/83</i>
01/08/86	6,40%		8,20%		14,60%	<i>Décret 86/876 du 29/07/86</i>
01/07/87	6,60%		8,20%		14,80%	<i>Décret 87/453 du 29/06/87</i>
01/01/89	7,60%		8,20%		15,80%	<i>Décret 88/1234 du 30/12/88</i>
01/02/91	6,55%		8,20%	1,60%	16,35%	<i>Décret 91/91 du 23/01/91</i>
01/07/91	6,55%		8,20%	1,60%	16,35%	<i>Décret 91/614 du 28/06/91</i>
01/01/92	6,55%		8,20%	1,60%	16,35%	<i>Décret 91/1388 du 31/12/91</i>
01/01/97	6,55%		8,20%	1,60%	16,35%	<i>Décret 96/785 du 31/12/96</i>
01/01/98	6,55%		8,20%	1,60%	16,35%	<i>Décret 97/1252 du 29/12/97</i>
01/07/04	6,55%	0,10%	8,20%	1,60%	16,45%	<i>Décret 2004/858 du 24/08/04</i>
01/01/06	6,65%	0,10%	8,30%	1,60%	16,65%	<i>Décret 2005/1657 du 29/12/05</i>

Source : CNAV, <http://www.legislation.cnaf.fr/web/bareme> et recueil statistique.

* Avant 1980, les salariés âgés de 65 ans ou plus étaient exonérés du paiement de la cotisation salariale.

Du 1^{er} janvier 1981 au 30 juin 1998, une cotisation de 0,1 % était à la charge du salarié au titre de l'assurance veuvage (sur la totalité du salaire à partir de 1982).

2.2 Durée maximale rémunérée et durée du taux plein

Au régime général, la durée d'assurance est limitée à un maximum. Lorsque la durée d'assurance validée dans le régime atteint ce maximum, la pension est servie entière, non proratisée (le coefficient de proratisation vaut un), sinon elle est réduite en proportion (le coefficient de proratisation est inférieur à un). Lorsque la durée d'assurance tous régimes atteint ce maximum, la carrière est qualifiée de « complète ». Cette distinction entre durée validée dans le régime et durée tous régimes remonte aux ordonnances de 1982 : à compter du 1^{er} avril 1983, une carrière complète permet d'obtenir le taux plein – désormais le taux de liquidation maximal – avant l'âge de 65 ans. La durée d'assurance joue alors un double rôle, pour l'ouverture du droit à une pension à taux plein et pour le calcul du montant de la pension.

Jusqu'en 1971, la durée est limitée à 30 ans, soit 120 trimestres. La loi Boulin⁸ fait passer la durée maximale à 37,5 ans, soit 150 trimestres, en contrepartie d'une augmentation du taux de liquidation à 65 ans de 40 % à 50 %.

En remplacement de la majoration de taux qui existait jusqu'alors, la réforme de 1982 introduit une majoration de durée d'assurance en cas de liquidation au-delà de l'âge de 65 ans pour les assurés qui ne justifient pas de la durée requise pour obtenir une pension entière. Le taux de 50 % devient alors le taux de liquidation maximal.

La réforme de 1993 crée une distinction entre la durée d'assurance utilisée dans le calcul du coefficient de proratisation, qui reste fixée à 150 trimestres, et celle requise pour obtenir le taux plein, laquelle augmente d'un trimestre par an pour les générations 1934 à 1943, passant de 150 à 160 trimestres.

La réforme de 2003 complète la réforme de 1993 : pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2004, la durée d'assurance exigée pour obtenir une pension entière (coefficient de proratisation unitaire) est relevée de deux trimestres par an en fonction de l'année de naissance. Cette durée passe ainsi progressivement de 152 trimestres pour la génération 1944 à 160 trimestres pour la génération 1948.

En outre, la réforme instaure des mécanismes d'ajustement des paramètres de calcul des pensions aux évolutions démographiques en liant la durée d'assurance à l'espérance de vie à 60 ans. L'exposé des motifs de la loi du 21 août précise que l'objectif est « la stabilisation du ratio temps de travail / temps de retraite » au niveau de 2003, soit, pour simplifier, une règle de partage des gains d'espérance de vie à 60 ans selon la règle deux tiers de temps de travail et un tiers de temps de retraite. Pour la génération 1949 (60 ans en 2009), la durée d'assurance requise pour le taux plein et le coefficient de proratisation est ainsi de 161 trimestres. Ces durées augmenteront toutes deux d'un trimestre par génération, pour atteindre 164 trimestres pour la génération 1952 (60 ans en 2012).

⁸ Loi 71/1132 du 31 décembre 1971 portant amélioration des pensions de vieillesse du régime général de sécurité sociale et du régime des travailleurs salariés agricoles.

**Paramètres de calcul des pensions
de 1947 à 2009**

	Durée d'assurance RG maximale pour le coefficient de proratisation	Durée d'assurance tous régimes pour le taux de liquidation	Taux de liquidation maximal	Taux d'annuité maximal taux de liq. max / durée RG max.	Nombre de salaires retenus pour le SAM ⁽¹⁾	
1947-1971	120	120	40 % à 65 ans ; pas de maximum	1,33% ⁽²⁾	10 ⁽³⁾	
1972-1982	150	150	50 % à 65 ans ; pas de maximum	1,33% ⁽²⁾	10 ⁽³⁾	
1983-1992					10	
1993					11	
1994					151 ⁽¹⁾	11
1995					152 ⁽¹⁾	12
1996					153 ⁽¹⁾	13
1997					154 ⁽¹⁾	14
1998					155 ⁽¹⁾	15
1999					156 ⁽¹⁾	16
2000					157 ⁽¹⁾	17
2001					158 ⁽¹⁾	18
2002					159 ⁽¹⁾	19
2003					20	
2004					152 ⁽¹⁾	160 ⁽¹⁾
2005	154 ⁽¹⁾	160 ⁽¹⁾	50%	1,32%	21	
2006	156 ⁽¹⁾	160 ⁽¹⁾	50%	1,30%	22	
2007	158 ⁽¹⁾	160 ⁽¹⁾	50%	1,28%	23	
2008	160 ⁽¹⁾	160 ⁽¹⁾	50%	1,27%	24	
2009	161 ⁽¹⁾	161 ⁽¹⁾	50%	1,25%	25	

⁽¹⁾ pour un départ à l'âge de 60 ans.

⁽²⁾ taux pour un départ en retraite à 65 ans.

⁽³⁾ les dix derniers salaires.

3. La pension servie

3.1 L'attribution de la pension

3.1.1 Ouverture du droit à pension

Au régime général, la loi de 1975⁹ a ouvert le droit à pension dès le premier trimestre, contre précédemment 5 ans pour le versement d'une rente dont le montant était proportionnel aux cotisations versées, et 15 ans pour celui d'une pension calculée selon les règles de droit commun.

⁹ Loi n° 75-3 du 3 janvier 1975.

3.1.2 Âge de départ en retraite

Depuis la création du régime général, le droit à pension est ouvert à l'âge de 60 ans.

En 1947, la pension servie à cet âge représente 20 % du salaire de référence ; ce taux augmente de 4 % pour chaque année de report de la liquidation, de sorte qu'à 65 ans, le taux est de 40 %. La pension peut néanmoins dépasser 40 % du salaire de référence (dans la limite du maximum des pensions¹⁰), car une majoration de taux est accordée en cas de report du départ en retraite.

À compter d'un 1^{er} avril 1983, les assurés peuvent bénéficier d'une pension calculée à taux plein dès l'âge de 60 ans à condition de justifier d'une durée d'assurance tous régimes suffisante, égale à la durée maximale rémunérée par le régime (durée du coefficient de proratisation)¹¹.

Cet abaissement de l'âge de départ en retraite à taux plein conduit à généraliser des mesures d'abaissement de l'âge prises dans les années 70 pour des populations spécifiques (déportés, inaptes, anciens combattants, mères de famille ouvrières...), notamment pour intégrer les bénéficiaires potentiels des dispositifs de préretraite (garanties de ressources) voués à disparaître, ainsi que dans le but affiché à l'époque d'inciter au départ en retraite des travailleurs âgés pour libérer des emplois et contrer la montée du chômage.

Avec la réforme de 2003, les assurés ayant des carrières longues – remplissant des conditions de durée totale d'assurance, de durée cotisée et d'âge de début d'activité – ont la possibilité de partir de façon anticipée, dès 56 ans¹². Selon l'exposé des motifs de la loi, cette mesure répond à une « demande sociale, justifiée par des raisons d'équité ».

	Âge de départ en retraite	
	minimum pour le taux plein	normal
1947-1982	60 ans	65 ans
1983-2003	60 ans	65 ans
depuis 2004	56 ans *	65 ans

* sous conditions de début d'activité, de durée d'assurance et de durée cotisée minimales.

¹⁰ Le maximum de pension est défini en fonction du salaire plafond soumis à cotisations. Entre 1945 et 1971, il représentait 40 % du plafond de la sécurité sociale ; à partir de 1972, 50 %. Depuis 1983, ce maximum est moins restrictif, dans le sens où le taux de liquidation ne peut pas excéder 50 % et que les salaires sont revalorisés selon les prix et plafonnés.

¹¹ La réforme de 1982 a été précédée d'un débat portant sur les conditions d'ouverture du droit à la retraite à taux plein. Le groupe de prospective du Plan présidé par R. Lion a notamment proposé de remplacer la condition d'âge pour l'accès au taux plein par une condition de durée d'assurance, plus juste socialement. Cependant, pour réaliser une telle substitution sans mettre en péril l'équilibre financier du régime, il aurait fallu retenir une durée très longue, supérieure à 43 ou 44 ans, très difficile à afficher. Cela explique le compromis retenu avec une double condition d'âge (60 ans) et de durée d'assurance (37,5 ans) pour l'accès à la retraite à taux plein entre 60 et 65 ans.

¹² Soit 55 ans pour les personnes handicapées ayant continué de travailler.

3.2 Le montant de la pension servie

3.2.1 *Décote et surcote*

- *Décote*

Entre le 1^{er} janvier 1972 et le 1^{er} avril 1983, le taux applicable au salaire annuel moyen dépend de l'âge de l'assuré à la date d'effet de la pension. Il est égal à 25 % à 60 ans et augmente de 1,25 % par trimestre postérieur au 60^e anniversaire, sans limitation¹³ ; en particulier, il atteint 50 % à 65 ans.

La réforme de 1982 rend accessible le taux plein (50 %) dès l'âge de 60 ans, à condition de justifier d'une durée minimale d'assurance. La décote est alors déterminée par rapport à l'âge de départ en retraite et, désormais, à la durée d'assurance validée tous régimes confondus, la solution la plus avantageuse pour l'assuré étant retenue.

Avec une décote par trimestre de 2,5 % sur la pension (soit 1,25 % sur le taux de liquidation) – condition en vigueur avant 2004 – et une durée d'assurance au régime requise de 37,5 ans (150 trimestres), une année d'assurance manquante conduit à une baisse de plus de 12,4 % de la pension servie par le régime général avant 65 ans, non portée au minimum contributif ; 10 % sur le taux de liquidation et au moins 2,7 % au titre de la proratisation¹⁴.

La réforme de 2003, au motif d'introduire plus de liberté dans le choix d'un âge de départ en retraite, réduit de moitié les abattements sur la pension avec une baisse progressive jusqu'à 1,25 % par trimestre manquant (5 % par an) à partir de la génération 1953.

Génération	Année des 60 ans	Décote de pension par trimestre manquant
1943 et précédentes	jusqu'en 2003	2,5 %
1944	2004	2,375 %
1945	2005	2,25 %
1946	2006	2,125 %
1947	2007	2 %
1948	2008	1,875 %
1949	2009	1,75 %
1950	2010	1,625 %
1951	2011	1,5 %
1952	2012	1,375 %
1953 et suivantes	à partir de 2013	1,25 %

** pour un assuré né en 1947, un trimestre manquant par rapport à l'âge de 65 ans ou la durée requise pour le taux plein (160 trimestres), conduit à une baisse de 2 % de la pension.*

¹³ Voir Circulaire CNAV 2/72 du 31/01/1972 § IA.

¹⁴ Taux de liquidation réduit à 45 % (50 % - 1,25 % × 4) et proratisation de la pension en 146/150 = 97,3 %, soit un taux de remplacement du SAM réduit de 12,4 %, passant de 50 % à 43,8 %.

- *Majoration de taux et majoration de pension (« surcote »)*

La réforme de 1982 supprime la majoration de taux qui existait en cas de liquidation au-delà de l'âge de 65 ans. Le taux maximum est alors le taux plein, taux obtenu au plus tard à l'âge de départ de 65 ans. En revanche, est maintenue la majoration de durée d'assurance (2,5 % par trimestre) pour les assurés liquidant au-delà de 65 ans sans justifier de la durée nécessaire pour avoir une pension entière.

Dans le but d'inciter à la poursuite de l'activité, la réforme de 2003 instaure une surcote, laquelle majore la pension et non le taux qui reste plafonné à 50 %. Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2004 et jusqu'au 31 décembre 2006, la majoration est de 0,75 % par trimestre cotisé au-delà de 60 ans et de la durée requise pour le taux plein (et après le 1^{er} janvier 2004), soit 3 % par année. Pour renforcer l'incitation à reculer l'âge de la retraite, à compter du 1^{er} janvier 2007, la majoration est portée à 1 % au-delà du 4^e trimestre de surcote et à 1,25 % après le 65^e anniversaire de l'assuré. À compter du 1^{er} janvier 2009, une surcote de 1,25 % par trimestre cotisé est appliquée, quel que soit le rang de ce trimestre¹⁵.

	Surcote		
	de 1 à 4 trimestres	à partir de 5 trimestres	à partir de 65 ans
avant 2003	0 %		
2003	0,75 %		
2004			
2005			
2006			
2007	0,75 %	1 %	1,25 %
2008			
2009	1,25 %		

** surcote sur le montant de la pension : pour une pension liquidée en 2007, un trimestre supplémentaire cotisé après 60 ans, avant 65 ans, les conditions du taux plein étant remplies, conduit à une majoration de la pension de 0,75 %.*

3.2.2 *Minimum contributif*

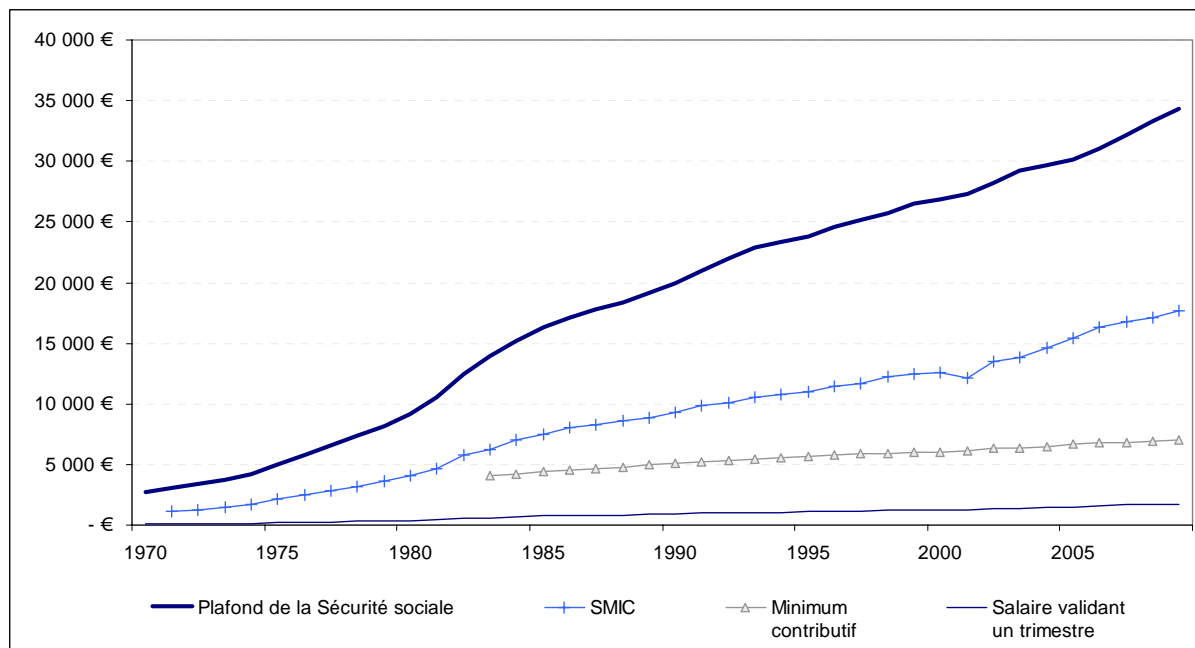
L'article 6 de la loi du 31 mai 1983 instaure le minimum contributif. Il s'agit d'une pension minimum garantie aux assurés éligibles au taux plein, quel que soit le motif d'obtention de ce taux (durée, âge...). Ce minimum doit permettre aux assurés ayant cotisé suffisamment longtemps de disposer d'une retraite (base + complémentaires) supérieure au minimum vieillesse, accordé sous conditions de ressources mais sans contrepartie contributive.

La réforme de 2003 instaure une majoration au minimum contributif (trois fois 3 % aux 1^{er} janvier 2004, 2006 et 2008, soit 9,3 %). Cependant, afin de cibler les assurés ayant une longue durée de cotisation, à compter du 1^{er} juillet 2005, cette majoration est attribuée en proportion de la durée cotisée seule. L'article 80 de la Loi de finances de la sécurité sociale 2009 réserve le bénéfice de cette majoration aux assurés ayant une durée de cotisation minimale de 120 trimestres. Cette mesure entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} avril 2009.

¹⁵ À partir du 1^{er} janvier 2009, la surcote est appliquée sur la pension après comparaison au minimum contributif, et non avant comparaison comme c'était le cas précédemment.

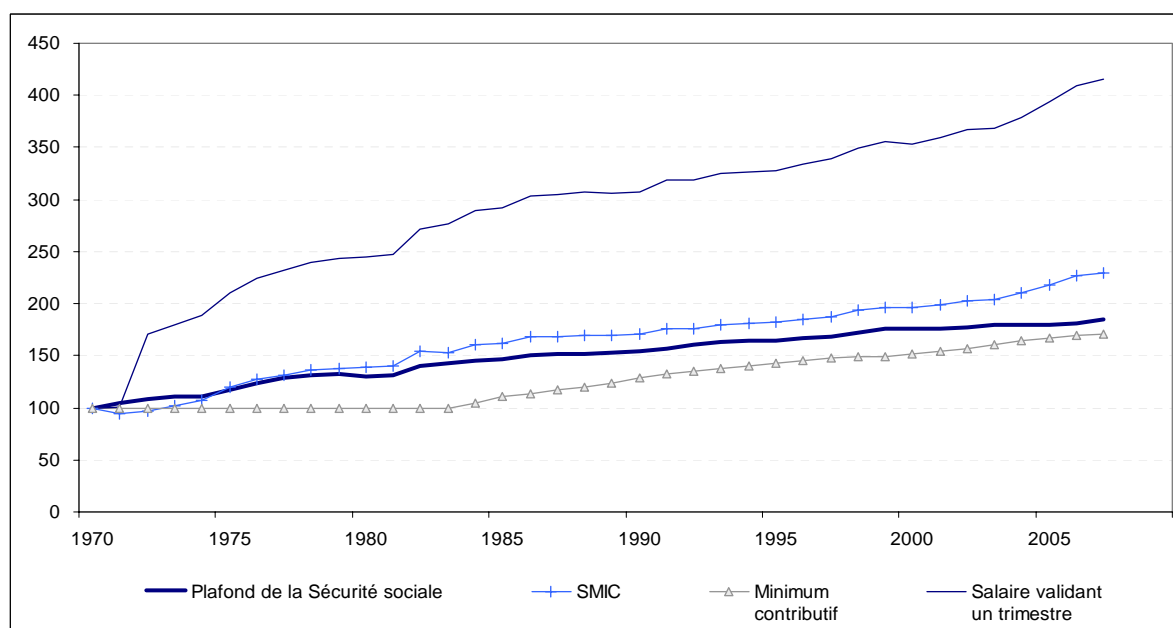
Enfin, pour recentrer le dispositif sur les assurés aux revenus modestes, à compter du 1^{er} juillet 2010, le minimum contributif sera réservé aux assurés dont la retraite totale (de base et complémentaire) est inférieure à 85 % du SMIC.

Séries du plafond de la Sécurité sociale, du SMIC, du minimum contributif et du salaire validant un trimestre de 1970 à 2009



Montants en euros courants au 1^{er} janvier. Montants annuels pour le plafond, le SMIC et le minimum contributif.

Évolution, hors inflation, du plafond de la Sécurité sociale, du SMIC, du minimum contributif et du salaire validant un trimestre de 1970 à 2007



Valeurs en euros constants au 1^{er} janvier. Base 100 : 1970 pour le plafond, le SMIC et le salaire validant un trimestre ; base 100 : 1983 pour le minimum contributif.

3.2.3 Revalorisation des pensions

Dès la création du régime, la revalorisation des pensions et les coefficients d'actualisation des salaires portés au compte sont indexés sur le même indice.

La loi de 1948 fixe au 1^{er} avril de chaque année, la détermination des coefficients de revalorisation des pensions et d'actualisation des salaires portés au compte. Les coefficients sont alors définis en fonction de l'évolution des salaires des cotisants au régime sur l'année écoulée. Cette règle d'évolution sur les salaires perdure jusqu'en 1987 dans les faits, 1993 dans les textes.

À partir de 1974, la revalorisation intervient deux fois par an, au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet.

À partir de 1982, la revalorisation a lieu en fonction de l'évolution prévisionnelle du salaire brut moyen par tête des entreprises non financières et non agricoles (ENFNA), avec ajustement entre le taux prévisionnel et le taux constaté au 1^{er} janvier de l'année suivante.

En 1986, la revalorisation est basée sur l'indice prévisionnel des prix, mais un ajustement en fonction de l'évolution des salaires nets est maintenu.

À partir de 1987, la revalorisation se fait en fonction de l'évolution des prix hors tabac.

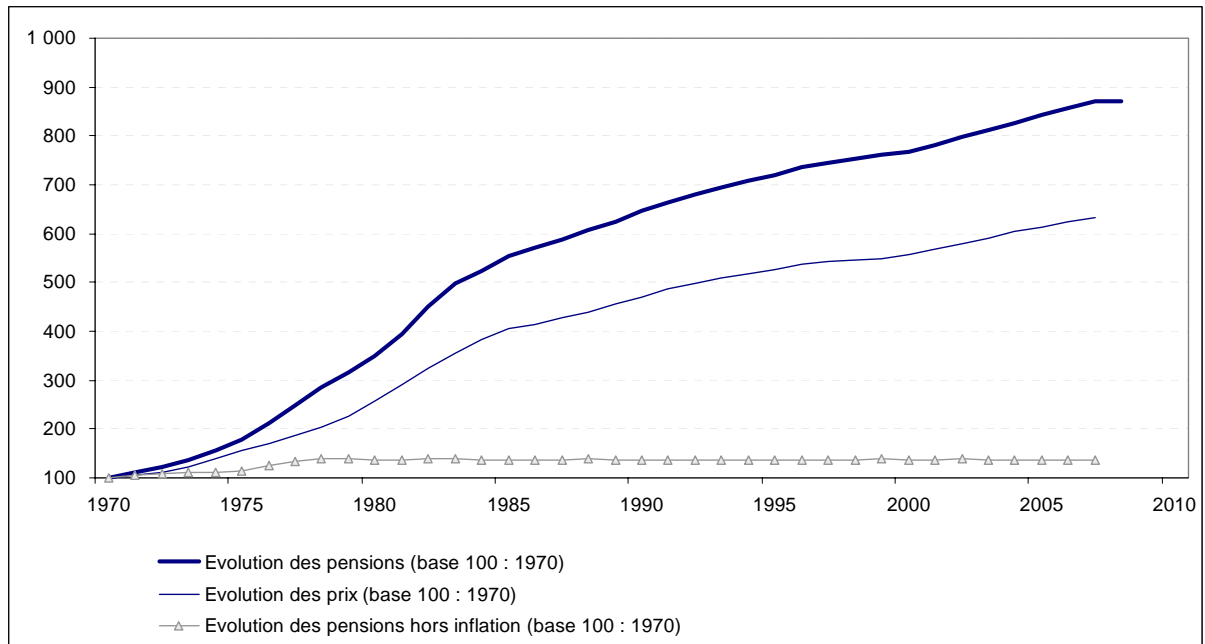
La loi de 1993 entérine cette référence pour une durée de 5 ans, avec une revalorisation une fois par an, au 1^{er} janvier. En 1998, puis avec la réforme de 2003, le principe d'indexation sur les prix est reconduit.

Le 1^{er} septembre 2008, dans un contexte d'augmentation des prix des biens de première nécessité, les pensions sont exceptionnellement revalorisées de 0,8 %. Afin de suivre l'évolution récente des prix et disposer de la variation des prix de l'année précédente, il est décidé qu'à compter de 2009, la revalorisation interviendrait le 1^{er} avril, soit en même temps que pour les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

Jusqu'à la fin des années 80, l'indexation des pensions (mécanisme de la revalorisation) et des salaires portés au compte (mécanisme de l'actualisation) sur les salaires des actifs assurait la parité de pouvoir d'achat entre actifs et retraités du secteur. Le passage à une indexation sur les prix en 1987 témoigne d'un affaiblissement de cet objectif, seul le maintien du niveau de vie absolu des retraités étant dès lors recherché. La faiblesse des gains de pouvoir d'achat des salaires depuis la fin des années soixante-dix a cependant atténué l'impact de la désindexation salariale des pensions. Entre 1993 et 1996, les prix ont même augmenté plus vite que le salaire moyen par tête¹⁶. Aussi, en 1993, l'inscription dans la loi de la désindexation des pensions sur les salaires a pu être perçue comme le moyen de protéger les retraités des aléas de la conjoncture. Hormis cette courte période de modération salariale, les revalorisations du SMIC, les « coups de pouce » discrétionnaires et les diverses mesures catégorielles, ont permis aux actifs d'accroître leur pouvoir d'achat. En conséquence, l'indexation sur les prix des salaires portés au compte et du minimum contributif a conduit à une dégradation du pouvoir d'achat brut des nouveaux retraités par rapport aux actifs et, avec l'avancée en âge des retraités, l'indexation des pensions sur les prix creuse ces écarts au cours de la période de retraite.

¹⁶ Voir Desplatz R., Jamet S., Passeron V. et Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Economie et statistique*, n° 367, pp. 39-67.

Évolution des pensions (revalorisation) et des prix de 1970 à 2007, base 100 : 1970



Coefficients de revalorisation et indice des prix (y compris tabac) en moyenne annuelle.

	Salaire validant un trimestre ^{(1) (2)}	Plafond de la Sécurité sociale annuel ⁽²⁾	Minimum contributif annuel ⁽²⁾		Coefficients de revalorisation des salaires portés au compte et des pensions ⁽³⁾
	% du SMIC	% du SMIC	% du SMIC		
1950	17,15 €	402,47 €			20,20%
1951	19,82 €	525,95 €			15,90%
1952	22,79 €	676,87 €			7,90%
1953	22,79 €	695,17 €			16,90%
1954	25,08 €	695,17 €			5,90%
1955	25,08 €	722,61 €			6,00%
1956	27,59 €	804,93 €			8,70%
1957	27,59 €	804,93 €			10,90%
1958	27,59 €	914,69 €			8,90%
1959	27,59 €	1 006,16 €			11,60%
1960	27,59 €	1 042,75 €			11,40%
1961	27,59 €	1 234,84 €			8,60%
1962	27,59 €	1 463,51 €			12,70%
1963	30,49 €	1 591,57 €			15,70%
1964	34,30 €	1 737,92 €			13,20%
1965	38,11 €	1 865,98 €			11,30%
1966	43,83 €	1 975,74 €			8,20%
1967	49,55 €	2 085,50 €			6,10%
1968	55,26 €	2 195,27 €			5,70%
1969	59,07 €	2 487,97 €			8,90%
1970	62,89 €	2 744,08 €			12,80%
1971	66,70 € 5,8%	3 018,49 € 262,2%			10,70%
1972	120,13 € 9,6%	3 347,78 € 268,0%			11,10%
1973	138,73 € 9,6%	3 731,95 € 258,7%			11,10%
1974	165,56 € 9,6%	4 244,18 € 246,5%			14,30%
1975	205,81 € 9,6%	5 030,82 € 235,0%			14,90%
1976	240,56 € 9,6%	5 780,87 € 231,1%			17,90%
1977	272,58 € 9,6%	6 604,09 € 233,0%			17,00%
1978	306,73 € 9,6%	7 317,55 € 229,4%			14,60%
1979	344,84 € 9,6%	8 177,37 € 228,0%			11,10%
1980	394,23 € 9,6%	9 165,23 € 223,5%			10,80%
1981	450,94 € 9,6%	10 482,39 € 223,5%			13,30%
1982	553,39 € 9,6%	12 503,87 € 217,3%			13,90%
1983	618,64 € 9,9%	13 976,53 € 222,8%	4 024,65 € 64,2%		10,40%
1984	694,56 € 9,9%	15 183,92 € 215,6%	4 142,16 € 58,8%		5,30%
1985	742,73 € 9,9%	16 272,41 € 216,1%	4 390,20 € 58,3%		5,80%
1986	793,95 € 9,9%	17 104,78 € 212,5%	4 508,67 € 56,0%		3,20%
1987	820,79 € 9,9%	17 809,09 € 214,0%	4 635,84 € 55,7%		2,60%
1988	848,84 € 9,9%	18 348,76 € 213,2%	4 811,12 € 55,9%		3,70%
1989	876,89 € 9,9%	19 098,81 € 214,8%	4 934,56 € 55,5%		2,70%
1990	911,95 € 9,9%	19 976,92 € 216,0%	5 103,67 € 55,2%		3,35%
1991	973,84 € 9,9%	21 001,38 € 212,7%	5 244,86 € 53,1%		2,85%
1992	995,80 € 9,9%	21 970,95 € 217,6%	5 366,26 € 53,1%		2,30%
1993	1 038,48 € 9,9%	22 839,91 € 216,9%	5 484,52 € 52,1%		2,33%
1994	1 061,96 € 9,9%	23 342,99 € 216,8%	5 594,21 € 52,0%		1,94%
1995	1 084,22 € 9,9%	23 772,90 € 216,2%	5 675,48 € 51,6%		1,48%
1996	1 127,51 € 9,9%	24 577,83 € 215,0%	5 803,44 € 50,8%		2,23%
1997	1 155,87 € 9,9%	25 099,21 € 214,1%	5 873,07 € 50,1%		1,27%
1998	1 202,21 € 9,9%	25 776,08 € 211,4%	5 937,68 € 48,7%		1,11%
1999	1 226,30 € 9,9%	26 471,25 € 212,9%	6 008,94 € 48,3%		1,19%
2000	1 241,54 € 9,9%	26 892,01 € 213,6%	6 038,98 € 48,0%		0,56%
2001	1 281,18 € 9,9%	27 349,35 € 210,5%	6 171,83 € 47,5%		2,06%
2002	1 334,00 € 9,9%	28 224,00 € 208,7%	6 307,56 € 46,6%		2,20%
2003	1 366,00 € 9,9%	29 184,00 € 210,7%	6 402,12 € 46,2%		1,50%
2004	1 438,00 € 9,9%	29 712,00 € 203,8%	6 510,96 € 44,7%		1,70%
2005	1 522,00 € 9,9%	30 192,00 € 195,6%	6 641,28 € 43,0%		2,00%
2006	1 606,00 € 9,9%	31 068,00 € 190,8%	6 760,80 € 41,5%		1,80%
2007	1 654,00 € 9,9%	32 184,00 € 191,9%	6 821,64 € 40,7%		1,80%
2008	1 688,00 € 9,9%	33 276,00 € 194,4%	6 882,48 € 40,2%		1,36%
2009	1 742,00 € 9,9%	34 308,00 € 194,2%	7 013,87 € 39,7%		nd

⁽¹⁾ dans la limite de 4 trimestres par an.

⁽²⁾ au 1^{er} janvier.

⁽³⁾ en moyenne annuelle avec décalage, c'est-à-dire en tenant compte du décalage d'un mois entre l'entrée en vigueur de la revalorisation et de son effet sur le versement effectif des prestations.

nd : non disponible

Annexe : Historique du calcul de la pension du régime général (source : CNAV)

$$\text{Pension} = \text{SAM} \times \text{Taux de liquidation} \times \frac{\text{Durée d'assurance au RG}}{\text{Durée d'assurance maximum}}$$

<p>Décret d'octobre 1945 (création du régime)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>SAM</u> = moyenne des salaires plafonnés et revalorisés des 10 dernières années - la <u>revalorisation des salaires</u> portés au compte est effectuée à partir des coefficients de revalorisation des pensions. L'indice de référence, pour calculer l'évolution, était le salaire moyen plafonné des assurés, apprécié à partir du montant moyen des indemnités journalières de l'assurance maladie. Des revalorisations supplémentaires et exceptionnelles sont possibles. - entre 1946 et 1948, <u>un trimestre d'assurance</u> est acquis chaque fois que le salaire annuel assujéti à cotisations représente 1 800 F, dans la limite de 4 trimestres. A partir de 1949, un trimestre d'assurance est acquis chaque fois que le salaire annuel assujéti à cotisations représente l'AVTS trimestriel, dans la limite de 4 trimestres - une <u>durée de stage</u> est imposée : il faut justifier d'une durée minimale de 5 ans pour prétendre à une pension de retraite Les assurés qui ont moins de 5 ans d'assurance bénéficient du simple remboursement de leurs cotisations. Lorsqu'ils ont entre 5 et 15 ans d'assurance, une rente est calculée en fonction des cotisations versées. - la <u>durée de cotisation</u> : 120 trimestres de cotisation sont requis par le régime. L'assuré qui a validé moins de 120 trimestres voit sa retraite baisser de 1/120 par trimestre manquant. A l'inverse, le salarié ayant validé plus de 120 trimestres ne perçoit pas une retraite supérieure. Le coefficient ne peut être supérieur à 1. - <u>âge de départ à la retraite</u> : l'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui atteint 60 ans, la retraite est alors égale à 20 % du SAM. L'âge « normal » de départ à la retraite est 65 ans, mais on peut partir dès 60 ans. - le <u>taux de la pension</u> est déterminé en fonction de l'âge de départ à la retraite. A partir de 60 ans, le taux est fonction de l'âge de liquidation : il est majoré de 4 points par année de différé. <p style="text-align: center;">Taux de pension du régime général avant 1971</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>60</th> <th>61</th> <th>62</th> <th>63</th> <th>64</th> <th>65</th> <th>...</th> <th>70</th> <th>...</th> <th>80</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>T</td> <td>20%</td> <td>24%</td> <td>28%</td> <td>32%</td> <td>36%</td> <td>40%</td> <td>...</td> <td>60%</td> <td>...</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td></td> <td>+4%</td> <td>+4%</td> <td>+4%</td> <td>+4%</td> <td>+4%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Peuvent néanmoins bénéficier du taux de 40 % dès 60 ans : <ul style="list-style-type: none"> - les inaptes avec un taux d'incapacité de 100 % - les salariés ayant effectué 20 ans de travaux pénibles (selon une liste fixée par décret) - la <u>réversion</u> est accordée à partir de 65 ans au taux de 50 % au bénéfice du conjoint à charge ne disposant d'aucun droit propre. 	Age	60	61	62	63	64	65	...	70	...	80	T	20%	24%	28%	32%	36%	40%	...	60%	...	100%	%		+4%	+4%	+4%	+4%	+4%				
Age	60	61	62	63	64	65	...	70	...	80																								
T	20%	24%	28%	32%	36%	40%	...	60%	...	100%																								
%		+4%	+4%	+4%	+4%	+4%																												

	- le <u>taux de pension</u> augmente à un âge donné mais il est toujours fonction de l'âge de l'assuré										
	Taux de pension du régime général en 1971										
	Age	60	61	62	63	64	65	...	70	...	75
	T	25%	30%	35%	40%	45%	50%	...	75%	...	100%
	%		+5%	+5%	+5%	+5%	+5%				
1971 : Loi Boulin du 31 décembre	Peuvent bénéficier du taux plein de 50 % dès 60 ans :										
	<ul style="list-style-type: none"> - les inaptes avec un taux d'incapacité de 50 % - les travailleurs manuels (pour 41 ans d'assurance et 5 ans de travaux pénibles au cours de 15 dernières années) et les ouvrières mères de 3 enfants (pour 30 ans d'assurance) – loi du 30 décembre 1975 - les femmes ayant 37,5 ans d'assurance (1977) 										
« Une hausse du taux de pension compensée par une durée de cotisation plus longue »	- le <u>maximum de pension</u> est fixé à 50 % du PSS de l'année de liquidation										
	- le <u>SAM</u> est calculé sur les 10 meilleures années de carrières (et non plus les 10 dernières)										
- la <u>durée d'assurance maximale</u> (« coefficient de proratisation ») requise par le régime passe de 30 ans (120 trimestres) à 37,5 ans (150 trimestres)											
- le mode de <u>validation des trimestres</u> change : autant de trimestres validés que la rémunération supportant cotisation comprend le montant du SMIC de l'année considérée sur la base de 200 heures, dans la limite de 4 trimestres											
- avec la loi du 3 janvier 1975 , la <u>condition de stage</u> de 5 ans pour l'attribution d'une pension est supprimée. Il suffit d'un seul trimestre d'assurance pour ouvrir droit à pension											
- le dispositif de <u>l'inaptitude au travail</u> (qui permet d'avoir le taux plein de 50 % dès 60 ans) est très assoupli en raison de l'état de santé. Levée de la condition de durée dans l'inaptitude. Est reconnu inapte, l'assuré qui n'est pas dans la mesure de poursuivre son activité sans nuire gravement à sa santé – critères médicaux, dans une logique de prévention ; incapacité de 50 % constatée.											
- <u>majoration de durée d'assurance</u> : toute femme qui a élevé 2 enfants bénéficie d'une majoration de durée d'assurance d'une année par enfant, qu'elle se soit ou non arrêtée de travailler de ce fait. La loi du 3 janvier 1975 porte la majoration à 2 années par enfant.											
- <u>l'âge de la retraite ouvrant droit au « taux plein »</u> (50 % désormais) demeure fixé à 65 ans mais les possibilités d'anticipation de l'âge de cessation d'activité se développent :											
. le taux d'incapacité permettant d'accéder à l'inaptitude passe en 1971 de 100 % à 50 %,											
. des possibilités de départ à la retraite à partir de 60 ans sont ouvertes à partir de 1975 aux travailleurs manuels et aux ouvrières mères de trois enfants											
- toutes les règles de coordination entre les régimes pour le calcul des pensions attribuées aux polypensionnés sont supprimées, afin de simplifier la gestion des régimes											

<p>1982 : La réforme Questiaux</p> <p>« Une nouvelle approche du couple durée-âge »</p> <p>(ordonnances des 26 et 30 mars 1982 – réforme effective au 1^{er} avril 1983)</p>	<p>L'âge et la durée ne sont plus des paramètres indépendants mais deviennent complémentaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 1982, le départ à la retraite avant 65 ans était assorti de coefficients d'abattement élevés, quelle que soit la durée de cotisation. Cette pénalité est retirée - un <u>taux de pension</u> de 50 % appelé taux <u>plein</u> est applicable à partir de l'âge de 60 ans aux assurés qui réunissent au moins 150 trimestres de cotisation (37,5 ans) et à tous les assurés de 65 ans et plus - une nouvelle notion de durée d'assurance est introduite « la <u>durée taux plein</u> » : la durée d'assurance tous régimes confondus utilisée pour l'ouverture du droit à pension à taux plein dans le RG et les régimes alignés - le <u>taux de pension réduit</u> s'applique aux assurés de 60 à 64 ans qui demandent l'attribution de la retraite sans totaliser 150 trimestres d'assurance. Le taux plein de 50 % est alors réduit de 1,25 % pour chaque trimestre manquant, le nombre de trimestres manquants étant le minimum entre le nombre de trimestres manquant à l'assuré pour atteindre ses 65 ans et le nombre de trimestres manquants à l'assuré pour avoir 150 trimestres - abaissement de l'<u>âge légal de départ</u> à la retraite à 60 ans pour un départ au taux plein - les régimes complémentaires se sont alignés sur le RG - l'inaptitude ne permet plus une anticipation de l'âge de la retraite mais la possibilité de liquider à taux plein à 60 ans sans disposer de la durée d'assurance exigée - un <u>minimum de pension</u> est mis en place dans le RG pour assurer un écart suffisant entre le minimum veillesse non contributif et la pension totale (base et complément) qu'est susceptible de toucher un assuré ayant travaillé toute sa vie - pour liquider sa retraite, il faut abandonner son activité avec son précédent employeur - la <u>revalorisation</u> se fait en fonction des salaires jusqu'au milieu des années 1980.
<p>1993 : La réforme Balladur</p> <p>« Un durcissement des règles de liquidation »</p>	<p>Le couple âge-durée est transformé et le SAM n'est plus calculé sur les mêmes bases.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la <u>contrainte d'âge</u> reste fixée à 60 ans - la <u>durée de cotisation</u> nécessaire pour liquider sa retraite sans minoration augmente. Depuis le 1^{er} janvier 1994, le nombre de trimestres d'assurance nécessaires à l'obtention du taux plein croît progressivement pour atteindre 160 trimestres (en fonction des gains d'espérance de vie observés à 60 ans). Si le nombre de trimestres nécessaire à une liquidation au taux plein augmente, il n'en est rien pour la durée maximale d'assurance prise en compte dans le coefficient de proratisation. - le <u>SAM</u>, toujours plafonné, est calculé sur les 25 meilleures années et non plus sur les 10 (passage progressif avec entrée totale en vigueur en 2008).
<p>2003 : La réforme Fillon</p>	<p>Le parallélisme qui existait jusqu'alors dans le décompte des durées d'assurance (pour l'ouverture du droit à taux plein et pour le calcul de la pension) est rompu lors de la réforme de 2003 (allongement de la durée pour bénéficier du taux plein, décote, surcote, retraites anticipées). Des modes particuliers de décompte de la durée d'assurance, plus restrictifs que ceux jusqu'alors utilisés, sont mis en place.</p>