

Docteur Jean GARRIC
Administrateur honoraire
Délégué Régional

**** Le système de retraite en France en 2018 et les PH ****

Article L.111-2-1 du code SS :

Modifié par LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 1

I.- La Nation affirme son attachement au caractère universel, obligatoire et solidaire de la prise en charge des frais de santé assurée par la sécurité sociale.

....

II.- La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.

Les assurés bénéficient d'un **traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension**, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent.

La Nation assigne également au système de retraite par répartition un **objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération**, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement entre les générations et, au sein de chaque génération, entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. *Elle suppose de rechercher le plein emploi.*

Le système de retraite français est ainsi un système **par répartition**, c'est-à-dire que les cotisations versées par les actifs et par les employeurs au titre de l'assurance vieillesse au cours d'une année servent à payer les pensions des retraités de cette même année.

Ce modèle, mis en œuvre en 1945, permet :

- une **solidarité intergénérationnelle** entre actifs et retraités, les cotisations étant par ailleurs considérées comme un salaire différé ;
- une **solidarité fondée sur des critères socio-professionnels**, ce qui a structuré profondément l'organisation du système de retraite, éclaté en plusieurs régimes (régime général, mutualité sociale agricole, régime social des indépendants, régimes spéciaux).

Si le système de retraite est fondé principalement sur le **principe de contributivité**, ce qui signifie qu'un retraité reçoit une pension qui est calculée en fonction des revenus de son activité antérieure et donc des cotisations (les siennes et celles de l'employeur) qu'il a versées tout au long de sa vie active, il met en œuvre également un **principe de solidarité** en prévoyant notamment pour ceux qui ont connu des périodes de perte involontaire d'emploi au cours de leur vie professionnelle (maladie, chômage...) des **avantages de retraite non contributifs**, c'est-à-dire sans versement de cotisations.

En France, trois grandes catégories de régimes de retraite existent :

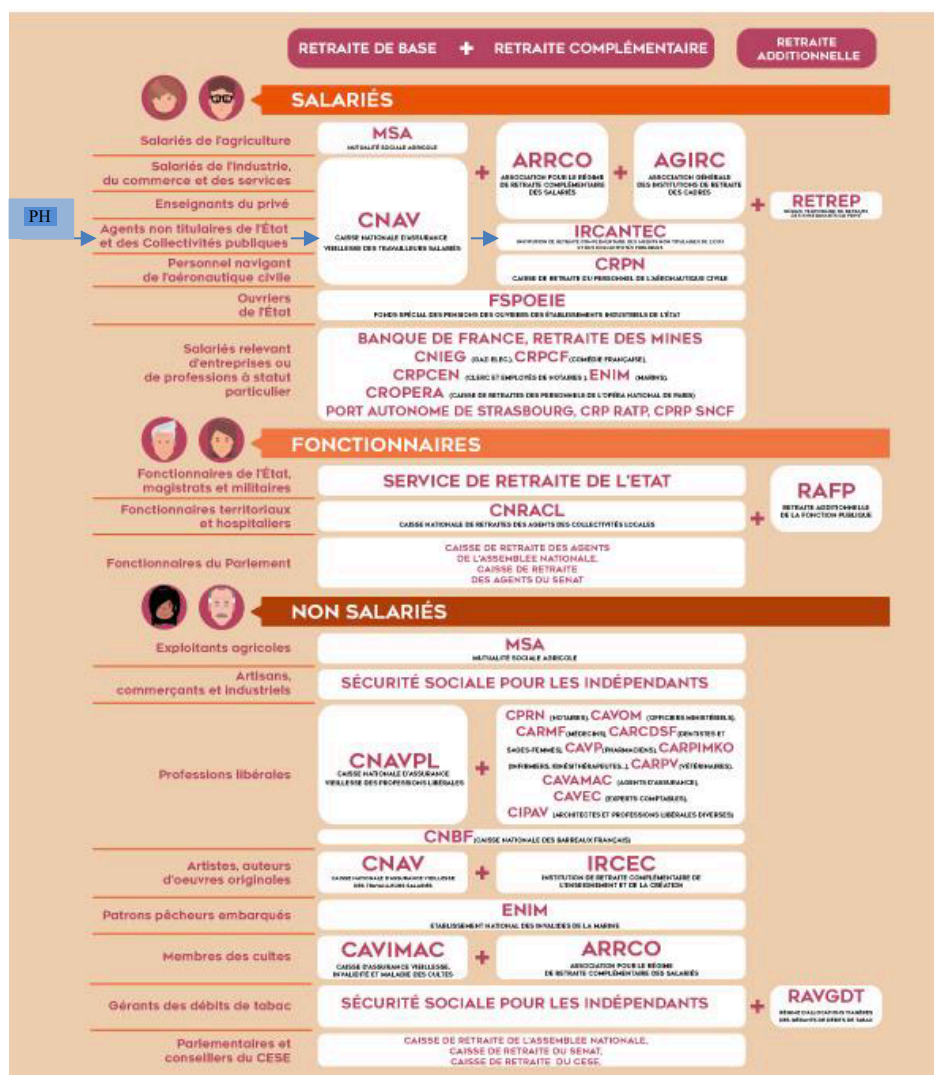
- **le régime des salariés du secteur privé** (le "régime général" géré par l'Assurance retraite), qui couvre 68,4 % des actifs en 2015 ;
- **les régimes spéciaux des salariés du secteur public** (État, collectivités locales, entreprises publiques) qui représentent 18,3 % des actifs (2015) ;
- **les régimes des non-salariés** (artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs) qui concernent 10,5 % des actifs (2015).

Le système de retraite est structuré en **trois composantes** :

- **la retraite de base.** Historiquement, au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'ordonnance du 19 octobre 1945 crée le régime général qui rassemble (à l'exception des salariés agricoles) tous les salariés du secteur privé. Ils doivent, quel que soit le montant de leur salaire, cotiser à l'assurance vieillesse, dans la limite d'un plafond de cotisations. La loi du 22 mai 1946 pose le principe de la généralisation de la Sécurité sociale à l'ensemble des citoyens : toute la population active est appelée à bénéficier, dès 1947, de l'assurance vieillesse dans le cadre du régime général (loi du 13 septembre 1946). Malheureusement, l'unification ne s'est pas faite et subsistent encore :
 - les régimes spéciaux, maintenus à titre provisoire en 1945, ont subsisté. Ces régimes ont une origine historique souvent ancienne, et sont organisés sur une base socio-professionnelle ou d'entreprise (fonctionnaires, marins, mines, SNCF, Banque de France, Opéra et Comédie française...) ;
 - par ailleurs, les travailleurs non-salariés ont obtenu la création de régimes autonomes : en 1948 pour les industriels, les commerçants, les artisans et les professions libérales et en 1952 pour les exploitants agricoles.
- **la retraite complémentaire :**
 - l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) est créée dès 1947 sous l'égide d'une convention rassemblant toutes les institutions de retraite complémentaire pour les cadres.
 - L'ARRCO (Association des Régimes de Retraite COmplémentaire) est créée de la même manière pour les non-cadres.
 - L'AGIRC et l'ARRCO doivent fusionner prochainement.
 - Ce n'est qu'en 1972 que l'État a rendu obligatoire l'affiliation à un régime de retraite complémentaire et a posé le principe d'une solidarité interprofessionnelle et générale entre les institutions de retraite complémentaire. Quelques institutions restent en dehors de la compensation organisée par l'ARRCO et par l'AGIRC (l'IRCANTEC pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités locales, la CRPN pour le personnel navigant de l'aviation civile et la CGRCE pour celui des caisses d'épargne).
- En plus des régimes obligatoires par répartition, une retraite supplémentaire, dite aussi « surcomplémentaire », permet à certains retraités de compléter leurs revenus. La retraite supplémentaire recouvre les dispositifs facultatifs de retraite proposés par certaines entreprises à

leurs salariés. Il s'agit des contrats dits « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du Code général des impôts, des plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE), auxquels il faut ajouter le dispositif d'épargne salariale du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Elle comprend aussi des produits d'épargne retraite individuels comme le plan d'épargne retraite populaire (PERP), les dispositifs Madelin et « exploitants agricoles » pour les indépendants, la Prefon, le Fonpel, la Carel, etc. Ces dispositifs fonctionnent par capitalisation. La part des retraites supplémentaires dans l'ensemble des régimes de retraite est inférieure à 5%.

Les deux premières sont obligatoires, c'est-à-dire que les cotisations sont imposées aux salariés et aux employeurs, alors que la troisième est facultative.



(source : lassuranceretraite.fr)

Ainsi un PH cotise à la CNAV pour ce qui est du régime de base, et à l'IRCANTEC pour ce qui est de la retraite complémentaire.



2

Un point d'historique :

Depuis 1993, 5 réformes qui touchent tous les régimes de retraite ont eu lieu !

	Périmètre	Principales modifications
1993 : Réforme BALLADUR	secteur privé uniquement	• Allongement de la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour l'obtention du taux plein (37,5 à 40 années sur 10 ans, soit +1 trimestre / an) • Augmentation du nombre de « meilleures années » retenues pour le calcul de la pension (10 à 25 années sur 15 ans) • Indexation des pensions sur les prix et plus sur les salaires
2003 : Loi FILLON	secteur privé et public	• Allongement de la durée d'assurance • Mécanisme décote / surcote • Création de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) • Début de l'alignement du secteur public sur le secteur privé (passage à 40 ans de cotisation, indexation des pensions sur les prix) • Mise en place du Droit A l'Information (DAI)
2010	secteur privé et public	• Relèvement de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge d'obtention d'une retraite au taux plein • Allongement de la durée d'assurance tous régimes • Augmentation des taux de cotisation pour la fonction publique La durée minimale de service pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire passe de 15 ans à 2 ans pour les fonctionnaires civils et les ouvriers des établissements industriels de l'État radiés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011.

		Suppression progressive de la possibilité de Validation de Services d'Auxiliaire (VSA) auprès de leur régime spécial pour les fonctionnaires civils et ouvriers des établissements industriels de l'État.
2012	secteur privé et public	• Élargissement du dispositif Carrières Longues (financé par une hausse des taux CNAV)
2014	secteur privé et public	• Hausse des cotisations tous régimes (0,15 point pour les actifs et employeurs en 2014, puis +0,05 point les 3 années suivantes) • Report revalorisation des pensions au 01/10 au lieu du 01/04 • Fiscalisation des majorations de pensions pour les retraités ayant élevé 3 enfants ou plus. • Allongement de la durée d'assurance : de 167 trimestres (génération 1958) à 172 trimestres (génération 1973), entre 2020 et 2035 (+1 trimestre / 3 ans) • Création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité dès 2015, pour les salariés du secteur privé exposés • Création d'un compte retraite unique pour chaque affilié • Demande de retraite unique en ligne • Et concernant particulièrement l'IRCANTEC : ○ Modification du critère d'affiliation fondé sur la nature du contrat de travail et non plus sur la nature juridique de l'employeur à l'exception des agents recrutés au moyen d'un contrat aidé. ○ Militaires : durée min. de services pour bénéficier du droit à pension de titulaire passe de 15 ans à 2 ans pour les premiers contrats d'engagement signés à compter du 1^{er} janvier 2014

Parallèlement, l'IRCANTEC a entrepris une profonde réforme en 2008 afin de garantir la pérennité et l'équilibre financier du régime avec pour objectifs de garantir le paiement des pensions à l'horizon de 30 ans et l'existence d'une « réserve de précaution » à l'horizon des 20 ans. Cette réforme, d'application progressive par évolution des paramètres techniques du régime, a son plein effet depuis 2017.

Le régime général de la Sécurité Sociale :

C'est le plus important régime de retraite français. C'est la retraite de base des salariés du secteur privé, des contractuels de la fonction publique et des artistes-auteurs. Il comporte 18,1 millions de cotisants, soit plus de 68% des actifs, et verse des pensions à 14,1 millions d'individus. C'est près de 115 milliards € d'allocations qui sont versées chaque année. Il existe un excédent de seulement 1,8 million d'euros.

Il est composé de la CNAV qui fixe les orientations du régime de retraite (entre autres le taux des cotisations), et d'un réseau régional (CARSAT, CGSS, CSS).

A partir de cotisations salariés et employeurs tout au long de la période d'activité du salarié, le régime général de la Sécurité Sociale versera une retraite. Ces cotisations concernent une partie du salaire, dite plafonnée au niveau du plafond de la sécurité sociale, et également la totalité du salaire, dit alors déplafonné.

Cotisations vieillesse	salarié		employeur		total	
	Jusqu'au plafond SS	Salaire total	Jusqu'au plafond SS	Salaire total	Jusqu'au plafond SS	Salaire total
Jusqu'au 31/10/2012	6,65%	0,10%	8,30%	1,60%	14,95%	1,70%
01/11/2012 au 31/12/2013	6,75%	0,10%	8,40%	1,60%	15,15%	1,70%
01/01/2014 au 31/12/2014	6,80%	0,20%	8,45%	1,70%	15,25%	1,90%
01/01/2015 au 31/12/2105	6,85%	0,30%	8,50%	1,80%	15,35%	2,10%
A partir du 01/01/2016	6,90%	0,40%	8,55%	1,90%	15,45%	2,30%

La formule du calcul de la pension de retraite du régime général de la Sécurité Sociale est la suivante :

$$pension = Revenu Annuel Moyen * TAUX * \frac{Nb \text{ de trimestres cotisés}}{Durée d'assurance requise}$$

Le taux de calcul de la retraite dépend de l'âge et de la durée d'assurance, c'est-à-dire du nombre de trimestres cotisés. Il varie de 37,5% à 50%, ce dernier, maximum, étant dit aussi taux plein. Ainsi si le nombre de trimestre cotisés correspond à durée d'assurance requise, la pension sera maximale et égale à la moitié de la moyenne du revenu annuel.

Ce taux eut être majoré de 10% quand l'assuré a élevé 3 enfants.

Le montant de la retraite dépend donc de trois principaux critères :

- **la durée d'assurance** :
 - pour bénéficier d'une retraite entière, calculée au taux maximum, un certain nombre de trimestres d'assurance, c'est-à-dire des trimestres ayant donné lieu à versement de cotisations, est nécessaire. Ces trimestres sont dits validés. Ce nombre dépend de l'année de naissance.

Durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux maximum	
Année de naissance	Nombre de trimestres exigés pour le taux maximum
1951	163
1952	164
1953-1954	165
1955-1956-1957	166
1958-1959-1960	167
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171

Durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux maximum	
Année de naissance	Nombre de trimestres exigés pour le taux maximum
à partir de 1973	172

- Si ce nombre de trimestres n'est pas obtenu, le montant de la retraite est réduit : **une décote** est appliquée de manière définitive.

Assuré né	Coefficient de minoration appliqué au taux plein de retraite (50%) <i>par trimestre manquant</i>	→ diminution du taux plein de retraite <i>par trimestre manquant</i>
Après 1952	1,25 %	0,625 %
En 1952	1,375 %	0,6875 %
En 1951	1,5 %	0,75 %
En 1950	1,625 %	0,8125 %
En 1949	1,75 %	0,875 %
En 1948	1,875 %	0,9375 %
...	...	...

- A l'inverse, à partir de 62 ans, tout trimestre supplémentaire au-delà de la durée d'assurance donne droit à une **surcote** : à partir de 2009, il s'agit d'une augmentation de la pension de retraite de 1,25% par trimestre accompli. Jusqu'en 2009, il s'agissait de 0,75% pour les 4 premiers trimestres supplémentaires, de 1% au-delà revalorisé à 1,25% pour les trimestres supplémentaires accomplis au-delà de 65 ans.
- Il est possible de racheter des trimestres non validés. C'est une manière d'augmenter le nombre de trimestres cotisés, et, s'il y a lieu (nombre insuffisant de trimestres cotisés à l'âge de 62 ans), de se rapprocher de la durée d'assurance requise et ainsi de pouvoir partir plus tôt ; mais si cela peut permettre de majorer le taux de calcul de la retraite, le revenu annuel moyen (*cf. ci-dessous*) restera toujours calculé sur seulement les salaires. Au vu des études longues des PH, il est ainsi possible de compléter certaines années ou de racheter des années supérieures complètes. Il est à noter que ces rachats sont d'un coût d'autant plus élevé que la demande est faite tardivement dans la carrière.
- Certaines personnes ont droit à une retraite au taux maximum à 65 ans quelle que soit leur durée d'assurance, il s'agit :
 - des titulaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante ;
 - des bénéficiaires d'un trimestre de majoration d'assurance pour enfant handicapé ;
 - des assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ;
 - des assurés qui ont apporté une aide effective, en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois, à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
 - des assurés nés du 01/07/1951 au 31/12/1955 qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, ont réduit ou cessé leur activité professionnelle pour élever un de ces enfants et valident un nombre de trimestres minimum avant cette interruption.
- Un certain nombre de trimestres, dits assimilés car ne comportant pas de versement de cotisations, peuvent être ajoutés à la durée d'assurance :
 - Les périodes d'interruption involontaire de travail comme la maladie, la maternité, l'invalidité, les accidents de travail, chômage, le service national. Ces périodes d'interruption sont prises en compte, par trimestre pour calculer la durée d'assurance.
 - Les périodes de maternité et d'adoption : c'est jusqu'à 8 trimestres par enfant (4 au titre de la maternité et 4 au titre de l'éducation) qui peuvent ainsi être ajoutés.

Avant 2014, seul le trimestre de l'accouchement était validé, depuis il s'agit d'un trimestre par période de 90 jours d'indemnités journalières dues à la maternité.

- Le fait d'élever un enfant handicapé avec une incapacité permanente d'au moins 80% peut faire bénéficier, sous certaines conditions, jusqu'à 8 trimestres supplémentaires, cumulables avec ceux-ci-dessus.
- Lors d'un congé parental, la durée effective de ce congé donnera droit à une égale prolongation de la durée d'assurance. Par contre, ici, pas de cumul possible avec les périodes de maternité, d'adoption et de d'éducation.
- Le Compte Professionnel de Prévention peut faire bénéficier jusqu'à 8 trimestres supplémentaires (cf. ci-dessous).

• **L'âge de départ à la retraite :**

- L'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est de 62 ans pour les générations nées à partir de 1955.

Génération née	Age légal de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1951	60 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Année 1952	60 ans et 9 mois
Année 1953	61 ans et 2 mois
Année 1954	61 ans et 7 mois
Année 1955 et après	62 ans

Ce n'est pas pour autant que le taux de retraite sera maximum. Il faut en effet que le nombre de trimestres requis en fonction de l'âge soit aussi atteint.

- Partir avant 62 ans est cependant possible sous certaines conditions :
 - Retraite anticipée pour longue carrière : pour ceux qui ont commencé à travailler très jeunes et qui ont donc une longue carrière, il est possible de pouvoir partir en retraite à 60 ans s'ils ont validé 5 trimestres avant leur 20^e année, voire avant 60 ans s'ils ont validé 5 trimestres avant leur 16^e année. Ils doivent néanmoins posséder un certain nombre de trimestres.

Date de naissance	Départ anticipé à partir de	Début d'activité avant	Durée d'assurance cotisée
1955	56 ans et 4 mois	16 ans	174
	59 ans	16 ans	170
	60 ans	20 ans	166
1956	56 ans et 8 mois	16 ans	174
	59 ans et 4 mois	16 ans	170
	60 ans	20 ans	166
1957	57 ans	16 ans	174
	59 ans et 8 mois	16 ans	166
	60 ans	20 ans	166
1958	57 ans et 4 mois	16 ans	175

Date de naissance	Départ anticipé à partir de	Début d'activité avant	Durée d'assurance cotisée
	60 ans	20 ans	167
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	175
	60 ans	20 ans	167
1960	58 ans	16 ans	175
	60 ans	20 ans	167
1961-1962-1963	58 ans	16 ans	176
	60 ans	20 ans	168
1964-1965-1966	58 ans	16 ans	177
	60 ans	20 ans	169
1967-1968-1969	58 ans	16 ans	178
	60 ans	20 ans	170
1970-1971-1972	58 ans	16 ans	179
	60 ans	20 ans	171
A compter de 1973	58 ans	16 ans	180
	60 ans	20 ans	172

- Retraite anticipée pour incapacité permanente : pour ceux qui bénéficient d'une rente pour accident de travail ou pour maladie professionnelle avec incapacité permanente d'au moins 20%, le départ à 60 ans est possible. Pour ceux qui bénéficient d'un même type de rente mais avec une incapacité permanente comprise entre 10 et 20%, le départ à 60 ans est possible sous certaines conditions : justification de 68 trimestres de cotisations à tout régime (=17 ans), exposition pendant 17 ans à des facteurs de risques professionnels (conditions manuelles de charges de postures, rythme du travail, conditions environnementales). A noter que la retraite pour incapacité permanente n'est pas cumulable avec la rente d'invalidité permanente.
- Retraite anticipée pour pénibilité (Compte Professionnel de Prévention) : depuis le 1^{er} octobre 2017, le Compte Professionnel de Prévention prend en compte 6 risques :
 - Activités en milieu hyperbare,
 - Températures extrêmes,
 - Bruit,
 - Travail de nuit (1 heure de travail entre 24H et 5H, au moins 120 nuits par an),
 - Travail en équipes successives alternantes (impliquant une heure de travail entre 24H et 5H, au moins 50 nuits par an),
 - Travail répétitif,
 et fixe les seuils annuels minimums d'exposition pour chacun de ces risques. Tout employeur doit déclarer tout salarié qui dépasse le seuil d'au moins un de ces risques et dont le contrat de travail est au moins d'un mois. Le salarié se voit alors

porter des points sur son Compte Professionnel de Prévention tout au long de sa carrière avec un maximum de 100 points (non renouvelables), lui permettant de :

- financer des formations professionnelles pour accéder à un poste moins exposé ;
- bénéficier d’heures non travaillées (temps partiel), tout en gardant son salaire total ;
- valider des trimestres d’assurance retraite dans une limite de 8, soit 2 ans, permettant à l’assuré de partir à 60 ans.

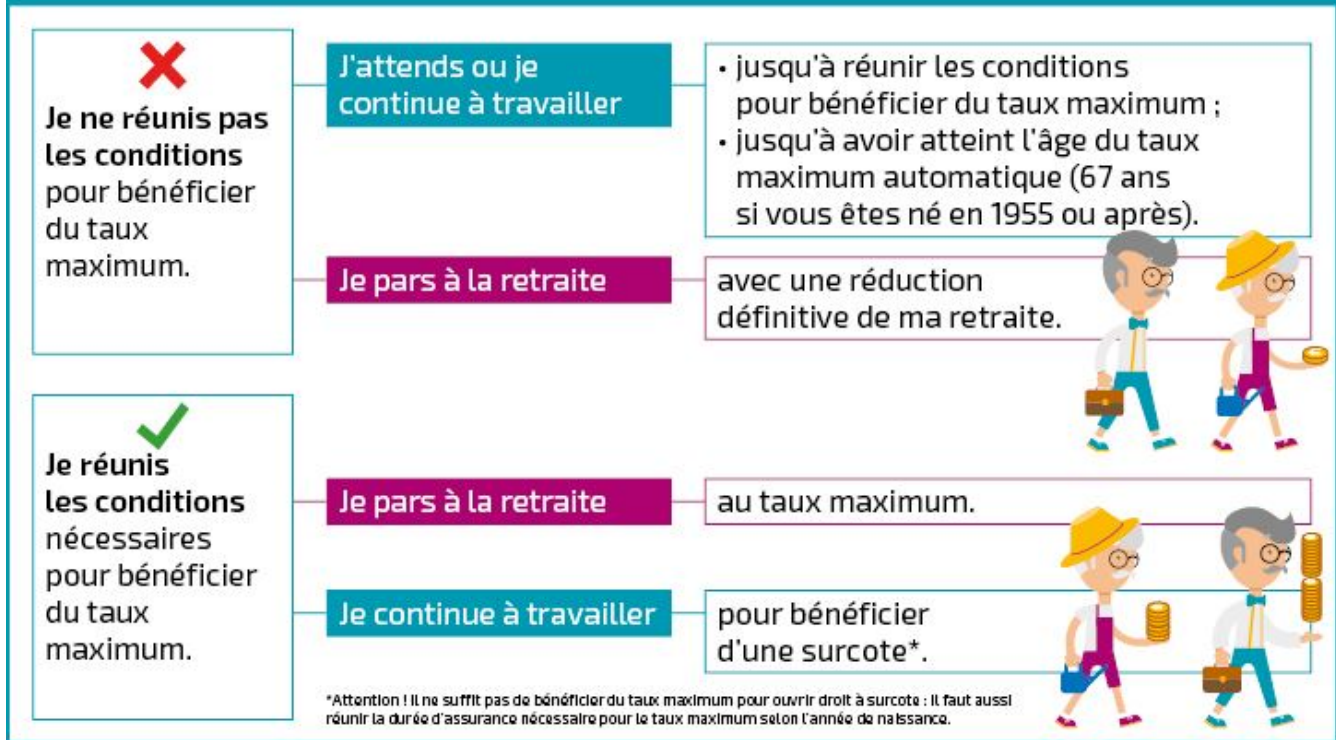
- Retraite progressive : dès 60 ans, avec déjà 150 trimestres cotisés, il est possible de bénéficier d’une partie de la pension de retraite en exerçant une activité à temps partiel. Un des intérêts est que les cotisations retraites continuent à être prélevées sur le salaire de l’activité à temps partiel, et une récapitulation est faite lors du départ définitif vers une retraite complète. Donc amélioration de la retraite pour un travail moindre et des revenus à peu près identiques, mais au total retraite finale moindre, en raison de l’activité à temps partiel des dernières années d’activité, par rapport à l’assuré qui a continué de travailler à plein temps.

- L’âge du taux maximum automatique : entre 65 et 67 ans, selon les années de naissance, la retraite est calculée au taux maximum, quel que soit le nombre de trimestres cotisés.

Génération née	Age du taux maximum automatique
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Année 1952	65 ans et 9 mois
Année 1953	66 ans et 2 mois
Année 1954	66 ans et 7 mois
Année 1955 et après	67 ans

- ➔ prolonger l’activité professionnelle augmente la pension de retraite !

J'atteins 62 ans, l'âge légal de départ à la retraite.



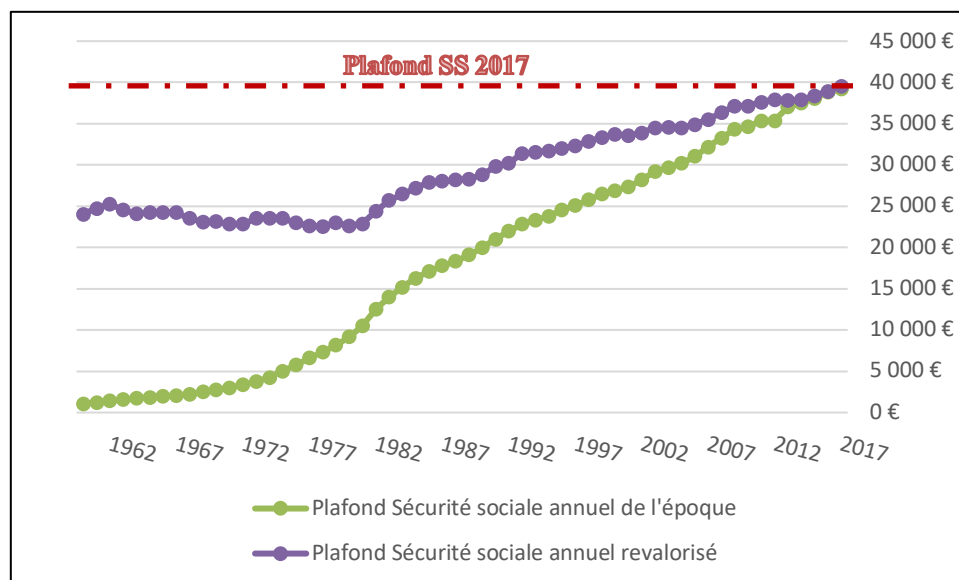
(source : l'assuranceretraite.fr)

• Le Revenu Annuel Moyen :

- Il s'agit de la moyenne des revenus annuels des 25 (à partir de 1948) meilleures années de la carrière, chaque année étant revalorisée par un coefficient propre. Les 25 meilleures années ne sont pas forcément les 25 dernières années. L'année de départ en retraite n'est pas prise en compte, mais c'est bien le plafond de Sécurité Sociale de cette année de départ qui sera considéré.
- Pour chacune de ces 25 meilleures années, le salaire annuel pris en compte ne peut dépasser le plafond de la Sécurité Sociale de l'année considérée, c'est-à-dire que :
 - pour les PH temps plein, c'est seulement ce plafond qui sera pris en compte dès le 1^{er} échelon, et non le salaire annuel, puisque le salaire de base lui est toujours supérieur ;
 - pour les PH temps partiels, le salaire de base ne dépassera ce plafond qu'au 9^e échelon au bout de 14 ans de carrière ;
 - pour les PH attachés, ce n'est qu'au 7^e échelon au bout de 7 ans de carrière ;
 - pour les PAC, ce n'est qu'au 3^e échelon au bout de 7 ans de carrière ;
 - pour les PC, seuls ceux ne relevant pas du 3^e de l'article R.6152-402 de CSP peuvent l'espérer.
- Puisque le salaire de base ne peut dépasser le plafond de la Sécurité Sociale, la retraite du régime général de la Sécurité Sociale ne peut être supérieure à 50% de ce plafond.
- Il est à préciser que les indemnités journalières et de chômage ne sont pas prises en compte dans le salaire annuel. Dans le cas d'invalidité, de maternité et de maladie, le seul gain repose sur la seule récupération de trimestres assimilés et l'amélioration de la durée d'assurance.

Ainsi un PH peut espérer toucher comme pension de retraite du régime général au maximum 50% du plafond de la Sécurité Sociale. Mais c'est sans compter l'impact du coefficient de revalorisation de

chaque année dont le résultat est toujours inférieur au plafond de la Sécurité Sociale de l'année de départ en retraite ! Et donc le revenu annuel moyen ne pourra jamais être égal au plafond de la Sécurité Sociale de l'année de départ en retraite, ceci ayant pour conséquence que, en dehors de toute majoration, **la pension de retraite de la Sécurité Sociale à partir du seul salaire de base des PH sera inférieure à 50% du plafond de la Sécurité Sociale** (en général 44%).



Le montant maximum de la retraite est le suivant au 01/01/2018 :

Plafond SS		Montant maximum de la retraite SS	
annuel	mensuel	annuel	mensuel
39 732,00 €	3 311,00 €	19 866,00 €	1 655,50 €

S'il existe un montant maximum de la retraite, égal à 50% du plafond de la Sécurité Sociale, il existe aussi un montant minimum, dit minimum contributif. Il peut être majoré sous certaines conditions.

Depuis le	Minimum contributif		Minimum contributif majoré	
	annuel	mensuel	annuel	mensuel
01/10/2017	7 615,94 €	634,66 €	8 322,13 €	693,51 €

Il est cependant possible d'obtenir une **majoration de la pension** :

- La surcote : l'assuré a travaillé au-delà de l'âge et de la durée d'assurance requis pour obtenir une retraite au taux maximum. (cf. ci-dessus).
- La majoration pour 3 enfants : l'assuré qui a eu trois enfants verra sa pension augmentée de 10%.
- La majoration pour tierce personne : l'assuré handicapé, titulaire d'une retraite pour incapacité au travail ou d'une retraite substituée à une pension d'invalidité, peut se voir accordé une majoration pour tierce personne s'il a eu besoin de l'aide constante d'une personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie avant l'âge du taux maximum automatique et à partir de 62 ans. Cette majoration est depuis le 01/04/2018 égale à 13 422,85 € annuels, soit de 1 188,57 € mensuels.

Ce montant de retraite SS est soumis à **prélèvements sociaux** :

- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) : 3,8% (taux minoré) ou 8,3% (taux fort) en fonction du revenu fiscal de référence de l'assuré.
- la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) : 0,5%

- la Contribution de Solidarité pour l'Autonomie (Casa) : 0,3%, seulement pour ceux qui paient la CSG au taux fort.
- La Maladie : 1% si revenu fiscal > 2.

En cas de décès de l'assuré retraité ou de sa disparition datant de plus d'un an, **la pension de réversion** doit être envisagée :

- Elle n'est pas attribuée automatiquement. Il faut en faire la demande.
- Le conjoint doit avoir été marié avec l'assuré (exclusion du concubinage et du PACS). Il doit avoir 55 ans et avoir cotisé au régime général de la SS.
- Il est tenu compte des ressources financières du conjoint survivant. Elles ne doivent pas dépasser des plafonds prévus (au 01/10/2017 : 20 550,40 € annuels pour un conjoint seul, 32 880,64 € annuels pour un conjoint remarié).
- Le montant de la retraite de réversion est égal à 54% de la pension que percevait l'assuré (ou qu'il aurait dû percevoir), sans tenir compte des majorations dont il aurait pu bénéficier.
 - Mais elle peut être augmentée automatiquement de 11,1% : conjoint survivant retraité au taux maximum dont l'ensemble des retraites ne dépasse pas 2 580,20 € mensuel [*plafond ressource au 01/10/2017*]). Elle est majorée de 10% en cas de trois enfants.
 - Elle peut être réduite en fonction des ressources du conjoint survivant. Si l'assuré décédé a cotisé au moins 60 trimestres, la pension de réversion ne peut être inférieure à un montant minimum (3 432,72 € annuels, 286,14 € mensuels), sinon c'est au prorata des trimestres cotisés.
- En cas de mariages successifs de l'assuré décédé, c'est l'ensemble « conjoint(e) + ex-conjoint(e)(s) » qui se partage cette pension de réversion au prorata du nombre d'années de vie en couple.
- La pension de réversion est soumise aux mêmes prélèvements sociaux que la pension de retraite.

La retraite IRCANTEC :

L'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques, est un régime de retraite complémentaire. C'est à ce titre que les PH y adhèrent en tant qu'agents contractuels non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Elle est issue de la fusion, en 1971, de deux caisses de retraite complémentaire auparavant dédiées aux agents non titulaires du secteur public : l'IGRANTE pour les agents non cadres et l'IPACTE pour les agents cadres.

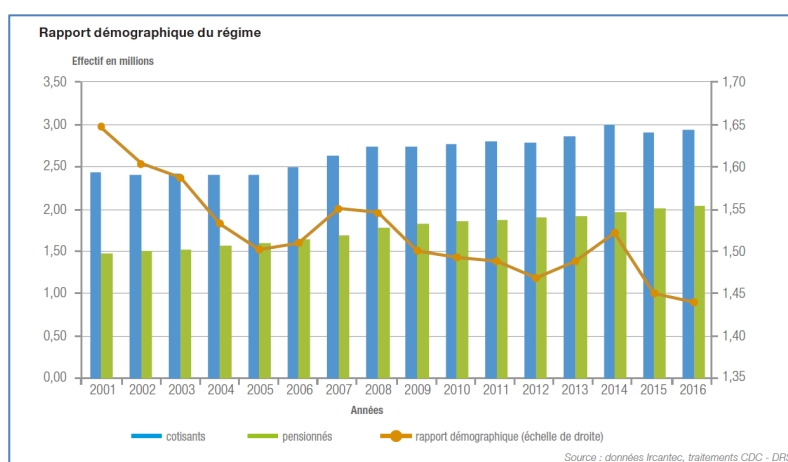
	Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 Réglementaire	
Les cotisations des actifs servent à payer les retraites Par répartition	L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire	S'applique à titre obligatoire à une catégorie d'employeurs juridiquement définie Obligatoire
	Par points Les cotisations sont transformées en unités de compte appelées points de retraite	

C'est un régime qui fonctionne par répartition (les cotisations des actifs financent les pensions des retraités) mais qui a aussi des réserves en vue de garantir la solvabilité du régime à long terme en raison de l'évolution défavorable du rapport démographique (nb. de cotisants/nb. de retraités), de la réalité d'une durée de vie à la retraite supérieure à la durée de récupération (*cf. ci-dessous*) et dont la gestion de ces réserves se rapproche d'une *capitalisation collective*. On le dénomme aussi comme régime à répartition provisionnée. Ces réserves proviennent des excédents des bilans financiers antérieurs et de leurs rendements des placements financiers. Ainsi :

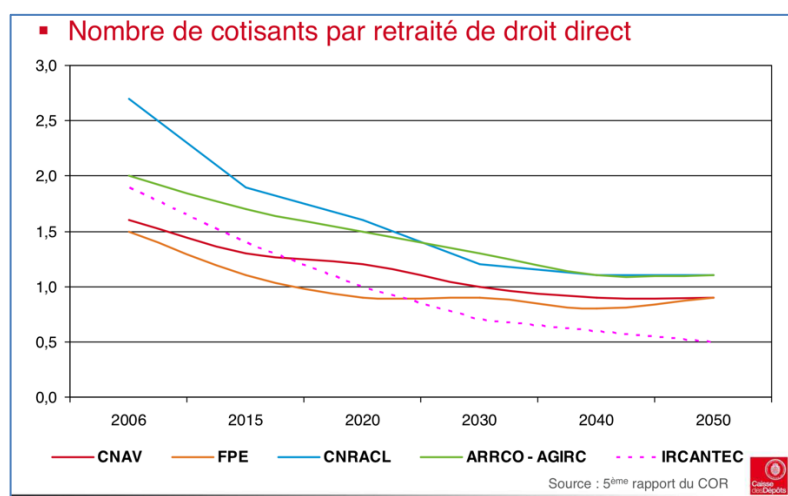
- le paiement des pensions doit être assuré sur une durée de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime (*contrainte de pérennité*) ;
- le régime doit disposer à l'horizon de 20 ans d'un montant de réserves équivalent, au minimum, à une année et demie de prestations évaluées à cette date (*contrainte de précaution*).

Quelques chiffres clés :

- > 2 millions de retraités en 2016.
- 2,9 millions de cotisants en 2016. Les PH font partie des 559 855 cotisants employés par les collectivités hospitalières qui représentent 4% des employeurs, 18,48% de l'effectif des cotisants et 26,94% des cotisations.
- 1,4 cotisant pour 1 retraité en 2016

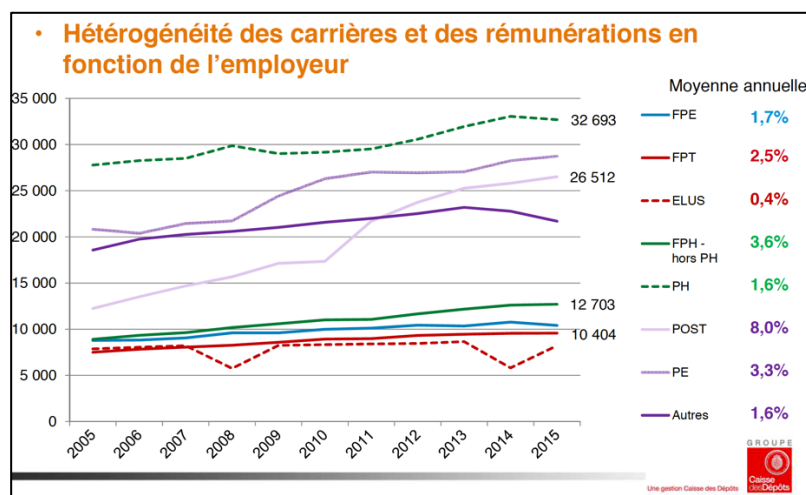


Graphique tiré du « Rapport d'activité 2017 », IRCANTEC

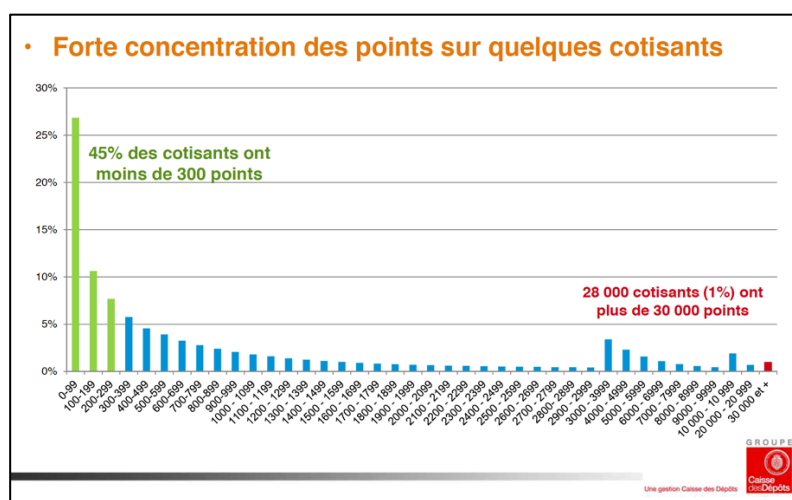


- 3,4 milliards € de cotisations encaissées en 2017. Assiette moyenne par cotisants = 13 550 €/an.
- 10,9 milliards € de réserve en 2017.
- âge moyen des cotisants : Homme : 36 ans et 8 mois, Femme : 37 ans et 6 mois.

- Durée moyenne de cotisations : 9 ans et 9 mois. Cependant 5% des retraités ont cotisé plus de 30 ans et ont en moyenne 10 396 points (4 978 € annuels).
- 2,7 milliards € d'allocations versées en 2017.
- âge moyen des retraités de droit direct : 74 ans
- Retraite moyenne annuelle de droit direct : 1 503 € (de droit dérivé : 860 €). La pension mensuelle la plus élevée est cependant de 9400 €.



Graphique tiré de « Statistiques 2016... n°2017-061 ». Commission de pilotage technique et financier de l'Ircantec



Graphique tiré de « Statistiques 2016... n°2017-061 ». Commission de pilotage technique et financier de l'Ircantec

Pour ce qui concerne les PH au sein de l'IRCANTEC, il s'agit d'une population spécifique :

- caractérisée par une rémunération plus importante par rapport à aux autres affiliés de l'IRCANTEC, et par une durée de cotisation plus longue que les autres affiliés qui ne cotisent que quelques années, voire que quelques mois,
- avec un âge moyen de départ en retraite : 65 ans et 4 mois,
- avec une durée de cotisation de 37 ans pour une carrière complète à l'hôpital, et une durée moyenne de 33 ans et 2 mois pour l'ensemble.
- depuis l'instauration du dispositif de « surcote », c'est 6 PH sur 10 qui en ont bénéficié (cf ci-dessous)

Tableau 1

Poids des praticiens hospitaliers au sein de l'Ircantec en 2016

	Praticiens hospitaliers	Ensemble des affiliés de l'Ircantec	Part des praticiens hospitaliers
Nombre de cotisants*	90 700	2 898 600	3,1 %
Masse de cotisations (millions €)	673,1	3 260,1	18,0%
Nombre de retraités de droit direct	44 100	1 749 200	2,5 %
Masse de pension versées (millions €)	477,8	2 563,6	18,6%
Nombre de retraités de droit dérivé**	8 000	285 000	2,8 %
Masse de pension versées (millions €)	37,7	221,2	17,0%

* Données provisoires

** Droit dérivé issu d'un droit propre concernant un praticien hospitalier

Source : données Ircantec – traitement Caisse des Dépôts.

Tableau tiré de QRS Les Études, n° 20-2017 : « Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec »

Tableau 3

Caractéristiques des retraités selon leur profil

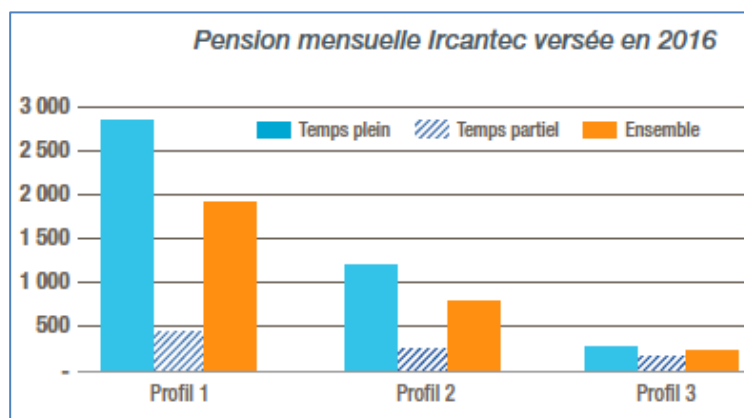
	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Ensemble
Effectif	13 100	16 800	14 200	44 100
% Profil	30 %	38 %	32 %	100 %
% Femme	32 %	33 %	41 %	35 %
Durée moyenne d'affiliation à l'Ircantec	37 ans	27 ans	13 ans	25,5 ans
Durée moyenne d'affiliation en tant que praticien	30 ans	18 ans	5 ans	17 ans
Âge moyen de départ à la retraite	64 ans et 6 mois	64 ans	63 ans et 7 mois	64 ans
Pension moyenne annuelle versée par l'Ircantec	23 000 €	9 600 €	2 800 €	11 400 €

Source : Données Ircantec – Traitement Caisse des Dépôts.

Périmètre : Les praticiens hospitaliers retraités percevant une pension de droit direct à l'Ircantec en 2016.

Note : profil 1 = retraités ayant exercé au moins 25 ans en tant que praticiens hospitaliers ;
profil 2 = retraités ayant exercé entre 10 et 24 ans en tant que praticiens hospitaliers ;
profil 3 = retraités ayant exercé moins de 10 ans en tant que praticiens hospitaliers.

Tableau tiré de QRS Les Études n° 20-2017 : « Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec »



Graphique tiré de QRS Les Études n° 20-2017 : « Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec »

Schématiquement, les cotisations salariales et celles de l'employeur permettent au salarié d'acquérir chaque année des points qui seront enregistrées sur un compte individuel et serviront de base au calcul de sa retraite.

Le calcul de la retraite comporte deux parties :

- Déjà *l'acquisition de points* tout au long de la période d'activité :

$$Nb\ de\ points = \frac{Assiette\ de\ cotisations \times Taux\ de\ cotisations \times Pourcentage\ d'appel}{salaire\ de\ référence}$$

Ou

$$Nb\ de\ points = \frac{Assiette\ de\ cotisations \times Taux\ d'Appel}{salaire\ de\ référence}$$

- Puis le *calcul proprement dit* de l'allocation annuelle lors du départ en retraite :

$$Montant\ annuel\ brut = Nb\ de\ points\ acquis \times valeur\ de\ service\ du\ point$$

- A ces points cotisés s'ajoutent :
 - des points validés correspondant à des services accomplis avant 1973 pour l'État et les collectivités publiques pour lesquels aucune déclaration des salaires n'a pu être faite pour des raisons réglementaires, de non immatriculation de l'employeur ...
 - des points gratuits peuvent être attribués au titre :
 - de la maladie, maternité et accident du travail sont calculés sur la partie de la rémunération qui n'a pas été versée et sur laquelle il n'y a pas eu de cotisations.
 - de l'invalidité, sont calculés à partir d'une période de référence qui correspond généralement à la dernière année complète d'activité.
 - des enfants eus ou élevés, le total des points retraite sera augmenté d'un pourcentage qui varie selon le nombre d'enfants (*de 10% pour 3 enfants, de 15% pour 4, de 20% pour 5, de 25% pour 6 et de 30% pour 7 enfants et plus*).
 - du service militaire ou de l'interruption d'activité pour élever des enfants, sont proportionnels à la moyenne annuelle des points de retraite acquis pour l'ensemble de leurs services pris en compte, de la façon suivante :
 - pour la bonification parentale : au titre de la durée d'interruption de l'activité professionnelle dans la limite d'une année par enfant,
 - pour le service militaire : au titre de la durée légale de service militaire prise en compte.
 - Des points accordés au titre de la surcote sous conditions d'âge et de nombre de trimestres cotisés. (*cf. ci-dessous*)
 - Des points chômage dont le mode de calcul est différent selon que les allocations chômage ont donné lieu ou non à cotisations IRCANTEC.

Intervient cependant **l'âge de départ à la retraite** et la **durée d'assurance** :

- La retraite Ircantec est calculée **à taux plein** :
 - **A 65 ans ou plus** en fonction de la génération de naissance, sans condition de durée d'assurance.
 - **A 65 ans** quelle que soit la génération et la durée d'assurance et sous réserve d'avoir fait liquider au préalable sa pension à taux plein au régime général ou au régime agricole, sous réserve de remplir certaines conditions (affiliés handicapés, aidants familiaux, ...).

- **A 60 ans ou plus**, en fonction de la génération, sous condition de durée d'assurance et sous réserve d'avoir fait liquider au préalable sa pension à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **A 60 ans ou plus**, en fonction de la génération, quelle que soit la durée d'assurance, dans les situations suivantes reconnues par le régime général ou agricole de sécurité sociale :
 - agents reconnus inaptes au travail par la Sécurité sociale
 - agents dont la pension d'invalidité est remplacée par une pension d'incapacité
 - autres cas spécifiques ...
- **A partir de 60 ans et plus**, en fonction de la génération, quelle que soit la durée d'assurance, aux anciens déportés ou internés de la résistance, anciens déportés ou internés politiques, titulaires de la carte de déporté ou d'interné. Leurs sont assimilés, les patriotes résistants à l'occupation des départements du Rhin et de la Moselle incarcérés en camps spéciaux, sur production d'une carte de "patriote résistant" délivrée par le ministère des anciens combattants.
- **A partir de 60 ans**, quelle que soit la durée d'assurance, pour les salariés victimes de l'amiante en application du dernier alinéa du II de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.
- **A 60 ans ou avant**, pour les salariés du régime général ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière, en application des articles L 351-1-1, D 351-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale.
- **Avant 60 ans également**, pour les salariés handicapés en application des articles L 351-1-3, D 351-1-5 et suivant du code de la sécurité sociale. Cette mesure est applicable à compter du 1er juillet 2004 uniquement.

La production préalable de la notification de retraite du régime général ou agricole est exigée sauf pour les retraites calculées à 65 ans ou plus en fonction de la génération de naissance, sans condition de durée d'assurance.

- Sinon elle est calculée **à taux réduit** (décote donc) :
 - elle est calculée avec un coefficient de réduction (minoration des droits), dit taux d'anticipation.
 - Cette minoration est **définitive**.
 - Cette possibilité est ouverte au plus tôt 10 ans avant l'âge de la retraite à taux plein (65 → 67 ans) en fonction de la génération de l'affilié :
 - Entre l'âge d'accès à la retraite à taux réduit (55 ans → 57 ans) et l'âge légal (60 ans → 62 ans), le total des points de retraite est réduit, en fonction de l'âge auquel l'affilié désire obtenir sa retraite.
 - Entre l'âge légal (60 ans → 62 ans) et l'âge de la retraite à taux plein (65 ans → 67 ans), la détermination du taux d'anticipation dépend à la fois du nombre de trimestres d'assurance acquis auprès des régimes de base et de l'âge auquel l'agent désire obtenir sa retraite. A ces deux paramètres correspondent des taux d'anticipation qui sont comparés entre eux. C'est le taux le plus avantageux qui est appliqué.
 - Ce taux d'anticipation ou de minoration varie de 43% à 100%.
- Cependant à compter du 1^{er} janvier 2010, a été créée **une surcote** pour accompagner l'incitation à poursuivre l'activité :
 - **Surcote 1** : pour les assurés entre **60-62 ans** et **65-67 ans en fonction de la génération de naissance**, pour chaque trimestre cotisé au-delà de la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein et avant la date d'entrée en jouissance de la pension : **2,5 % par année supplémentaire (ou 0,625 % par trimestre supplémentaire)** au-delà de la durée requise pour le taux plein ;
 - **Surcote 2** : Pour les assurés qui reportent leur demande de liquidation de retraite **au-delà de 65-67 ans** en fonction de la génération de naissance : **3% par année de report** (ou 0,75 % par trimestre accompli).

- un même affilié qui a rempli sa condition de durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein entre 60-62 ans et 65-67 ans et qui part en retraite au-delà de 65-67 ans se verra appliquer une surcote 1 jusqu'à l'âge 65-67, puis une surcote 2 jusqu'à la date de son départ en retraite.

L'assiette de cotisation IRCANTEC du personnel médical visé par le décret n°2010-1142 du 29 septembre 2010 est la suivante selon le statut de l'affilié :

Praticiens hospitaliers temps plein	
sans activité libérale	Totalité des émoluments et totalité des indemnités prévues par l'Art. D 6152-23-1 du CSP sauf point 3°
avec activité libérale	2/3 des émoluments et 2/3 des indemnités prévues par l'Art. D 6152-23-1 du CSP sauf point 3°
Praticiens hospitaliers temps partiel (R.6152-201 et suivants du CSP)	
du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013, sur 80% des émoluments et indemnités prévues par l'Art. D 6152-220-1 du CSP sauf points 3° * et 7° du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, sur 90% des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus. à compter du 1er janvier 2015 sur la totalité des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus. à compter du 16 mars 2017 (décret n°2017-327 du 14 mars 2017) = Totalité des émoluments et indemnités prévues par l'article D 6152-220- 1 du CSP sauf points 3° et 8° Nb : Pour les praticiens exerçant leur activité à temps partiel qui avaient la qualité de chef de service avant d'être intégrés dans le corps des praticiens hospitaliers, l'assiette des cotisations ne pourra être inférieure à la moitié du traitement brut afférent au premier chevron du groupe A des rémunérations hors échelle de la fonction publique	
Praticiens attachés et praticiens attachés associés à temps plein (R.6152-601 et suivants du CSP)	
du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013, sur 80% des émoluments et des indemnités prévues par les articles R 6152-612 et D 6152-612-1 du CSP sauf point 7° ou R6152-633 et D 6152-633-1 sauf point 4°. et sur 80% de l'indemnité différentielle prévue à l'Art. R 6152-611 du CSP du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, sur 90% des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus. à compter du 1er janvier 2015 sur la totalité des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus.	
Praticiens attachés et praticiens attachés associés exerçant une activité répartie entre plusieurs établissements totalisant l'équivalent d'un temps plein et n'exerçant par ailleurs aucune activité libérale	

du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013, sur **80%** des émoluments et des indemnités prévues par les articles R 6152-612 et D 6152-612-1 du CSP sauf point 7°
****** ou R6152-633 et D 6152-633-1 sauf point 4°.

et **80%** de l'indemnité différentielle Art. R 6152-611 du CSP du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, sur **90%** des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus.

à compter du 1er janvier 2015 sur la **totalité** des émoluments et indemnités mentionnés ci-dessus.

NB : l'assiette ici définie est calculée au prorata de la durée accomplie dans chaque établissement.

Praticiens attachés et praticiens attachés associés n'exerçant pas leur activité à temps plein
(R.6152-601 et suivants du CSP)

70% des émoluments et des indemnités prévues par les articles R 6152-612 et D 6152-612-1 du CSP sauf point 7° ou R6152-633 et D 6152-633-1 sauf point 4°.

et **70%** de l'indemnité différentielle Art. R 6152-611 du CSP

Assistants des hôpitaux à temps partiel ou à temps plein
(R 6152-501 et suivants du CSP)

Jusqu'au 31 mars 2015 : **Totalité** des émoluments et des indemnités mentionnées aux points 2° à 6° de l'Art R6152-514 du CSP

A compter du 1er avril 2015 (décrets n°2015-320 et 2015-321 du 20 mars 2015) : **Totalité** des émoluments et indemnités mentionnées aux points 1° à 4° de l'art D 6152-514-1 nouveau du CSP

A compter du 16 mars 2017 (décret n°2017-327 du 14 mars 2017) = **Totalité** des émoluments et des indemnités mentionnées aux points 1° à 5° de l'article D 6152-514 du CSP sauf point 6°.

Assistants associés des hôpitaux à temps plein ou à temps partiel
(R6152-538 et suivants du CSP)

Jusqu'au 31 mars 2015 : **Assiette de cotisation identique** à celle des assistants des hôpitaux à temps partiel ou à temps complet (art 6152-539 du CSP sauf points 4° et 5°)

A compter du 1er avril 2015 (décrets n°2015-320 et 2015-321 du 20 mars 2015) : **Totalité** des émoluments et indemnités mentionnées aux points 1° et 2° de (l'art D 6152-539-4 nouveau du CSP)

A compter du 16 mars 2017 (décret n°2017-327 du 14 mars 2017) = **Totalité** des émoluments et des indemnités mentionnées aux points 1° à 3° de l'article D 6152-539 -4 nouveau du CSP sauf point 4°.

Praticiens contractuels à temps plein
(R.6152-401 et suivants du CSP)

Totalité des émoluments et indemnités mentionnés à l'Art D 6152-417 du CSP à l'exception du remboursement de frais mentionné au 4° de ce même article.

A compter du 16 mars 2017 (décret n°2017-327 du 14 mars 2017) = **Totalité** des émoluments et indemnités mentionnées à l'article D 6152-427 du CSP sauf point 6°.

Praticiens contractuels à temps partiel (R 6152-401 et suivants du CSP)	
70 % des émoluments hospitaliers et indemnités mentionnés à l'Art D 6152-417 du CSP à l'exception du remboursement de frais mentionné au 4° de ce même article. A compter du 16 mars 2017 (décret n°2017-327 du 14 mars 2017) = 70 % des émoluments et indemnités mentionnées à l'article D 6152-417 du CSP sauf point 6°.	
Praticiens adjoint contractuels (médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes - Décret n° 95-569 du 06/05/1995)	
temps plein	Totalité des émoluments et totalité des indemnités prévues par l'art 23 Décret n° 95-569 du 06/05/95
temps partiel	70% des émoluments et indemnités prévues par l'art 23 Décret n° 95-569 du 06/05/95

Indemnités donnant lieu à cotisations IRCANTEC selon le statut	PH Temps Plein	PH Temps Partiel	Prat. attachés	Prat. attachés associés	Assistant des Hôpitaux	Assistants associés des Hôpitaux	PC	PAC
Des indemnités de sujétion	X	X	X	X	X	X	X	X
Des indemnités correspondant aux astreintes et aux déplacements	X	X	X		X	X	X	X
Des indemnités forfaitaires pour tout temps de travail additionnel	X	X	X	X	X		X	X
Des indemnités pour participation aux jurys de concours, à l'enseignement et à la formation	X	X	X		X			
Jusqu'au 30/06/2017 : indemnités multi établissements A partir du 01/07/2017 : PET	X	X	X	X	X	X	X	X
Une indemnité d'activité sectorielle et de liaison	X	X						
Une indemnité correspondant à une part complémentaire variable de la rémunération mentionnée au 1° de l'article R. 6152-23 du CSP.	X	X						
Indemnités ESPE	X	X	X		X			
A compter du 16 mars 2017, le premier versement de la PECH					X		X	
A compter du 16 mars 2017, le second versement de la PECH	X	X			X		X	
Indemnité différentielle			X	X				

L'allocation retraite de l'IRCANTEC est soumise aux **mêmes prélèvements sociaux** que celle du régime général de la Sécurité Sociale.

En cas de décès d'un affilié de l'IRCANTEC, encore en activité ou déjà retraité, le conjoint ou l'ex-conjoint peut bénéficier d'une **pension de réversion** si :

- le nombre de points de l'affilié doit être supérieur à 300 ;
- le conjoint ou l'ex-conjoint ne doit pas être remarié, sauf avec l'affilié. Toutefois, si dans sa nouvelle position, il devient veuf ou divorcé, le droit à la réversion est rétabli.
- le conjoint ou l'ex-conjoint doit avoir au moins 50 ans ou avoir en charge deux enfants de moins de 21 ans ou infirmes majeurs.
- Le conjoint ou l'ex-conjoint doit avoir été marié avec l'affilié au moins 4 ans, ou avoir été marié deux ans au moins avant que l'affilié ait atteint l'âge de 55 ans, ou avoir été marié au moins deux ans avant que l'affilié ait cessé ses fonctions au titre desquelles il relevait de l'IRCANTEC.

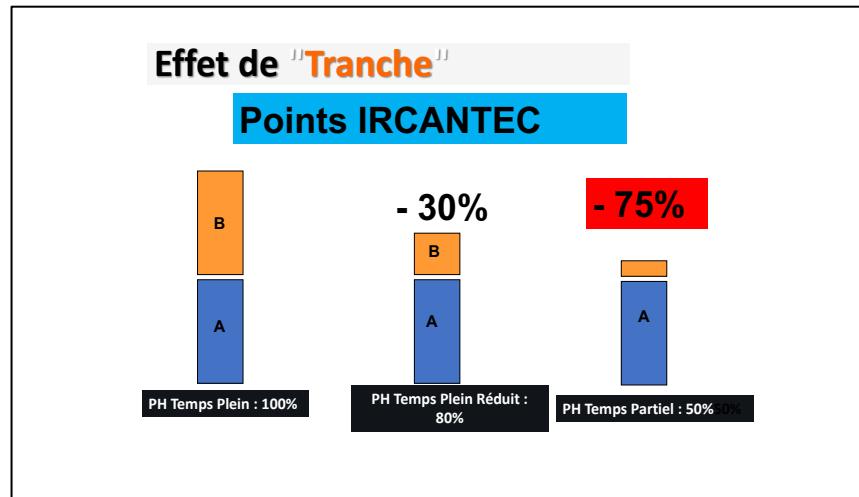
Le montant de l'allocation de réversion correspond à la moitié du nombre de points acquis par l'affilié décédé. En cas de plusieurs ex-conjoints qui répondent tous aux conditions d'attribution, ce montant est partagé au prorata de la durée de chaque mariage.

Les principaux paramètres du régime IRCANTEC sont les suivants :

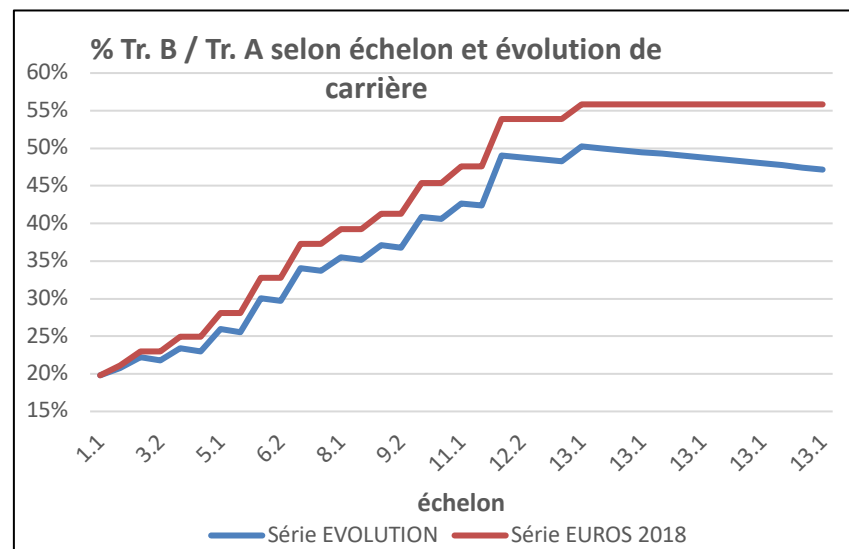
Taux d'appel de cotisations 2018			Taux théorique de cotisations 2018		
	tranche A	tranche B		tranche A	tranche B
salarié	2,80 %	6,95 %	salarié	2,24 %	5,56 %
employeur	4,20 %	12,55 %	employeur	3,36 %	10,04 %
TOTAL	7,00 %	19,50 %	TOTAL	5,60 %	15,60 %
Salaire de référence = valeur d'achat du point = 4,943 € en 2018					
Valeur de service du point = 0,47887 € au 01/10/2017					
Rendement théorique du régime : 9,68 %					
Rendement réel du régime : 7,75 %					

• **Les tranches A et B :**

- La tranche A est la partie du salaire correspondant au plafond de la Sécurité Sociale, et la tranche B correspond à la part du salaire qui excède ce plafond ; toutefois, la part du salaire qui excède 8 fois ce plafond n'est pas prise en compte.
- Au vu des taux de cotisations, c'est la tranche B qui est la plus intéressante. Plus elle est importante, un plus grand nombre de points est acquis et réciproquement. Il existe ainsi un effet de « tranche » qui se retrouve au niveau des rémunérations entre les différentes rémunérations des PH et aussi tout au long de la carrière :
 - Plus la rémunération dépassera le plafond de la Sécurité Sociale, plus la tranche B sera importante. Sont particulièrement pénalisés les PH à temps partiel.



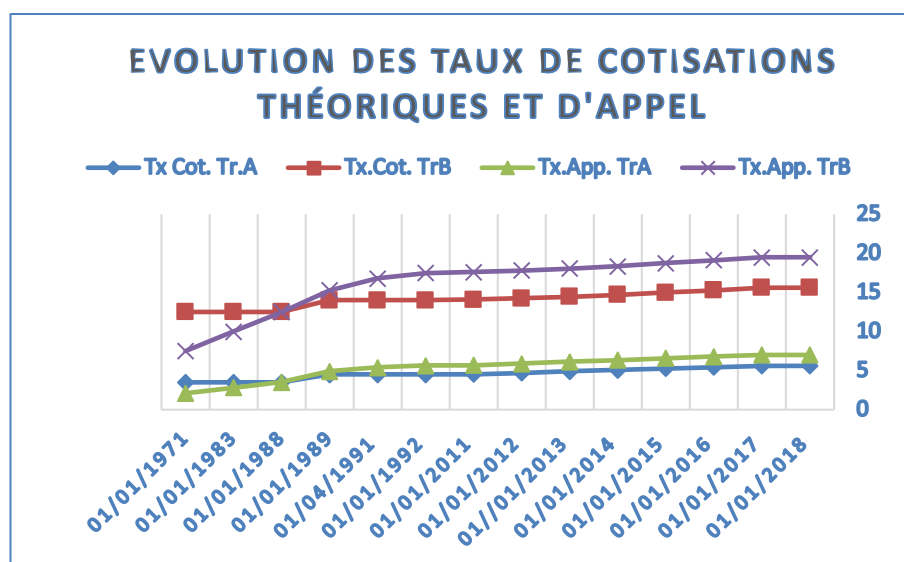
- Le plafond de la Sécurité Sociale, indexé sur l'indice des prix à la consommation (hors tabac) évolue plus fortement que le salaire des PH indexé à l'indice des traitements de la fonction publique. Ainsi le pourcentage de la tranche B dans le salaire des PH diminuera, diminuant d'autant l'acquisition de points. Dans le graphique suivant, deux populations sont considérées : la série EUROS2018 où est retracée l'évolution du pourcentage de la tranche B dans la rémunération d'un PH tout au long d'une carrière de 37 ans et où tous les paramètres sont constants, et une série EVOLUTION où sont appliquées une indexation des prix à la consommation (hors tabac) de 1% sur le plafond de la Sécurité Sociale, et une indexation de la rémunération de seulement de 0,5%. Autant les plateaux d'échelon restent horizontaux dans la série EUROS 2018, indiquant une stabilité de la tranche B, autant ces plateaux sont en pente descendante dans la série EVOLUTION, synonyme d'une décroissance de la tranche B. En fin de carrière, c'est près de 9% du salaire qui sont « repassés » en tranche A ! Il existe donc un effritement dans l'acquisition des points.



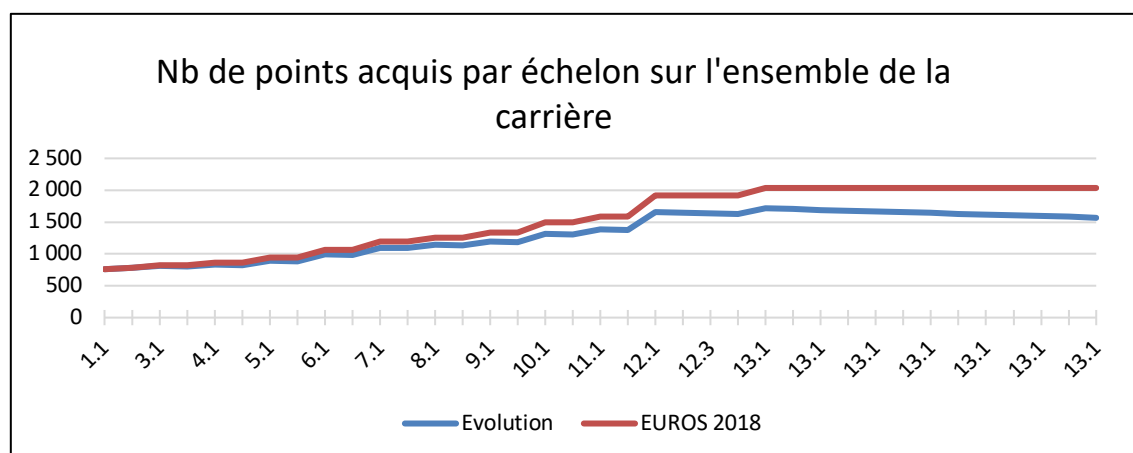
- Chaque tranche se voit affecter un taux propre théorique de cotisations et un taux propre d'appel, que ce soit pour les cotisations salariales ou employeurs. Le salaire de référence reste le même quelle que soit la tranche.
- **Les taux de cotisations théoriques :**
 - Ce sont les taux contractuels d'acquisition des points, c'est-à-dire les taux appliqués à l'assiette de cotisation pour déterminer le montant qui servira à acheter les points.

- Les taux de cotisations théoriques sont nettement plus élevés pour la tranche B que pour la tranche A, entre 2 et 3 fois.
- La dernière hausse des taux de cotisations provient de l'application de la réforme de 2008 dont l'application s'est terminée en 2017.
- Ils sont fixés par les partenaires sociaux.
- **Les taux d'appel et pourcentage d'appel :**
 - Ce sont les taux de versement des cotisations, c'est-à-dire qu'ils servent à calculer les cotisations réellement dues.
 - Les taux d'appel découlent automatiquement des taux de cotisations en les multipliant par le pourcentage d'appel. Ou encore le pourcentage d'appel est le rapport entre les cotisations dues et les cotisations théoriques. Le pourcentage d'appel actuel est de 125 %. Un taux d'appel à 125 %, signifie qu'une cotisation définie pour 100 euros (salaire x taux de cotisation contractuelle) est payée en réalité 125 euros, tout en ne produisant que les droits d'une cotisation de 100 euros. Avec un pourcentage à 125%, la conséquence est en fait d'augmenter artificiellement le salaire de référence.
 - Ils ont été créés pour permettre l'équilibre financier du régime de retraite. En première intention ont été évoqués les frais de gestion du régime, puis, surtout, la diminution du rapport démographique et la nécessité de constituer des réserves pour les générations futures *pour lesquelles les rentrées annuelles des cotisations ne suffiront plus à payer les retraites de l'année* : en 1971, il existait 15 affiliés pour un retraité ; en 2017 c'est 1,4 pour 1 ! Ainsi, le pourcentage d'appel était de 60% avant 1988 *(les cotisations réelles devenaient moindres de ce qu'elles auraient dû être par rapport aux taux de cotisation théoriques)*, et 125% depuis 1991 *(c'est l'inverse)*.

%	Tx Cot. Tr.A	Tx.Cot. TrB	Tx.App. TrA	Tx.App. TrB
01/01/2018	5,6	15,6	7	19,5
01/01/2017	5,6	15,6	7	19,5
01/01/2016	5,44	15,28	6,8	19,1
01/01/2015	5,28	15	6,6	18,76
01/01/2014	5,07	14,68	6,34	18,36
01/01/2013	4,9	14,44	6,13	18,06
01/01/2012	4,7	14,24	5,88	17,8
01/01/2011	4,55	14,08	5,69	17,6
01/01/1992	4,5	14	5,63	17,5
01/04/1991	4,5	14	5,4	16,8
01/01/1989	4,5	14	4,9	15,26
01/01/1988	3,5	12,5	3,5	12,5
01/01/1983	3,5	12,5	2,8	10
01/01/1971	3,5	12,5	2,1	7,5

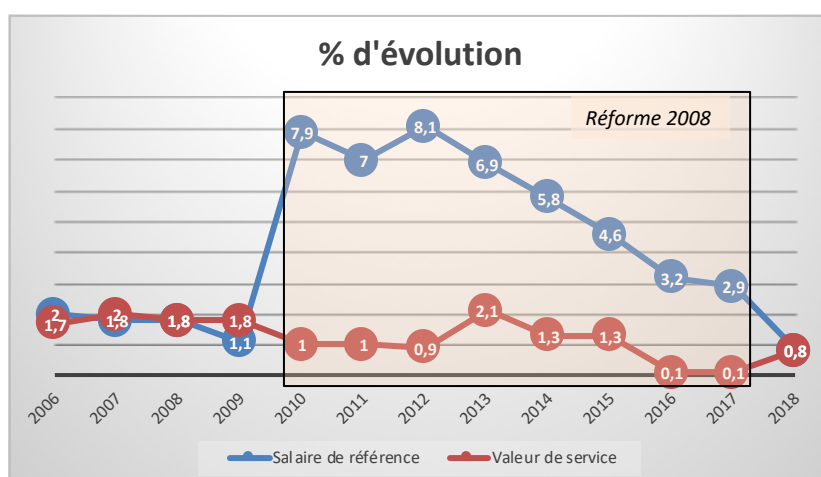


- **La valeur de service :**
 - C'est la valeur du point IRCANTEC pour le calcul de l'allocation de retraite.
 - La valeur du point est modifiée annuellement suit l'évolution des pensions du régime général de la Sécurité Sociale, et donc théoriquement l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac), ce qui est loin d'être le cas ces dernières années.
 - Mais il peut être modifié par le régime dans le but du maintien de sa solvabilité et de sa pérennité.
- **Le salaire de référence :**
 - C'est le prix d'achat du point.
 - Il est déduit de la valeur de service par l'intermédiaire du rendement désiré du régime, et, à ce titre devrait suivre aussi l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).
 - Mais il peut être modifié par le régime dans le but du maintien de sa solvabilité et de sa pérennité.
 - L'évolution des salaires des PH suit l'évolution des traitements de la fonction publique et non celle, supérieure et donc plus favorable, de l'indice des prix à la consommation des prix (hors tabac). Le salaire de référence augmentera donc plus vite que les salaires entraînant un prix d'achat relatif du point encore plus élevé et un nombre moindre de points achetés. Il s'ensuit donc un effritement tout au long de la carrière comme il est observé sur le graphique suivant reprenant les 2 populations définies plus haut.



D'autres critères sont également à prendre en compte :

- ➔ Si l'on considère l'évolution de ces deux derniers paramètres au travers de la réforme de 2008



Le salaire de référence a subi une très forte croissance, alors que la valeur de service a été peu modifiée. La conséquence en est une diminution du rendement du régime.

- Les taux de rendement technique :**

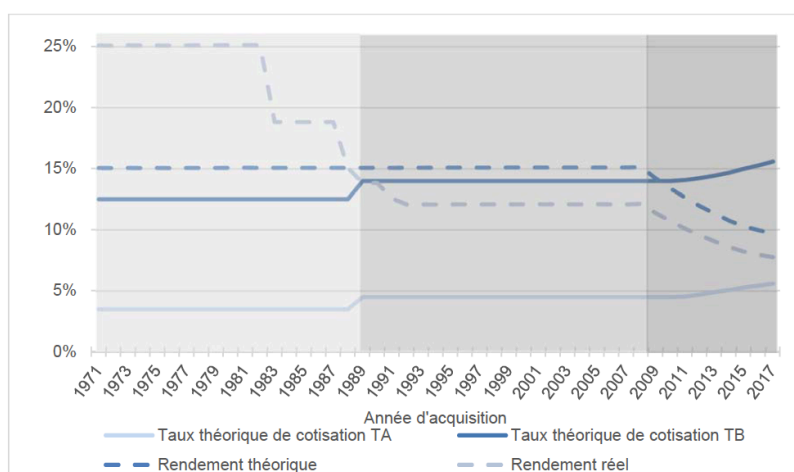
- Un taux de rendement technique est défini comme le rapport de la valeur de service sur le salaire de référence.
- Deux types sont distingués : le taux de rendement technique théorique, et le taux de rendement technique réel. Le premier répond *stricto sensu* à la définition sus-jacente. Pour le second il est tenu compte du pourcentage d'appel. Dans la réglementation actuelle, c'est bien du taux de rendement réel dont il faut tenir compte. Le Gouvernement a imposé au travers de ses différentes réformes qu'il soit situé aux alentours de 7,5%, voire 7%.

$$\text{Taux de rendement théorique} = \frac{\text{valeur de service}}{\text{salaire de référence}}$$

$$\text{Taux de rendement réel} = \frac{\text{valeur de service}}{\text{salaire de référence} \times \text{pourcentage d'appel}}$$

- Pour l'IRCANTEC, le taux de rendement théorique est, après la réforme de 2008 et en 2018, de 9,68%, et le réel de 7,75%.
- Cette baisse de rendement est obtenue par une hausse plus importante du salaire de référence, qui entraîne une baisse du nombre de points acquis, que celle de la valeur de service. Cette baisse est en partie compensée, mais bien insuffisamment, par l'augmentation des taux théoriques de cotisations, l'augmentation de la valeur de service et l'introduction des surcotes. A ceci s'ajoute le recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prolongeant d'autant la période d'activité et donc d'acquisition de points.

Graphique 11 - historique des taux de cotisation théorique et rendement à l'Ircantec



Champ : taux théorique de cotisation en tranche A et en tranche B, rendement théorique de l'Ircantec par année de cotisation entre 1971 et 2017. Le rendement est calculé avec la valeur du point moyenne sur l'année.
Source : textes réglementaires de l'Ircantec. Exploitations CDC.

Graphique tiré de QRS Les Cahiers, n°6-2018 : « Niveau de pension IRCANTEC ... »

- **Le solde technique** : c'est la différence entre les cotisations reçues et les prestations versées. En raison des variabilités démographiques et de la conjoncture économique, obtenir un solde équilibré année par année est illusoire. Mais les déficits constatés doivent être pris en compte pour garantir la pérennité du régime, c'est dire qu'il faut les connaître.
- **Le rendement technique d'équilibre (RTE) du régime** : c'est le rendement réel qui égalise les recettes et les dépenses du régime (solde technique nul). Il répond à la formule suivante :

$$\text{rendement d'équilibre} = \frac{RD}{DMC} + \left(TRR \times \frac{RD}{DMC} \times \frac{Rés}{Cot} \right)$$

RD = rapport démographique,

DMC = durée moyenne de carrière

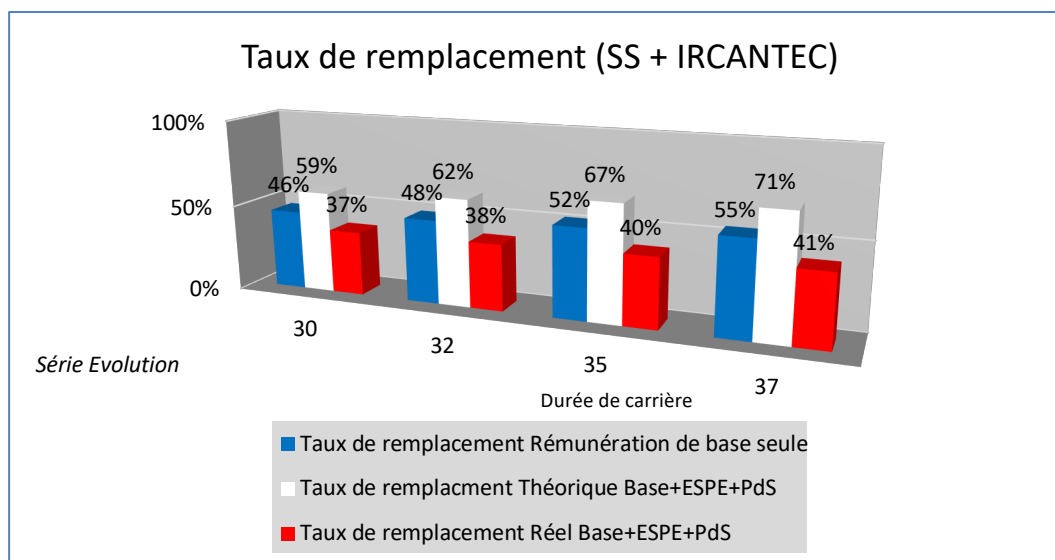
TRR = taux de rendement des réserves

Rés = montant des réserves

Cot = montant des cotisations reçues

Ainsi, si le rendement réel est supérieur au rendement d'équilibre, le régime est en *déficit technique*, et il devra réagir, pour faire converger le rendement réel vers le rendement d'équilibre, en modifiant notamment les valeurs du salaire de référence et/ou celle de la valeur de service. A l'inverse, le régime sera dit en *excédent technique* et une modification de la durée de cotisation et/ou de l'âge de retraite sera alors un des moyens utilisés.

- **La durée de récupération** : c'est le rapport entre la somme des cotisations versées et le montant annuel de la pension liquidée. Quand la durée effective de retraite est supérieure au délai de récupération, l'assuré a récupéré plus qu'il n'a versé. Au-delà de la durée de récupération, le retraité dépend totalement alors de la solidarité.
- **Le taux de récupération** : c'est le rapport entre la masse des pensions reçues pendant la période de retraite et la masse des cotisations versées. Quand le taux de récupération est supérieur à 1, l'assuré a récupéré plus qu'il n'a versé, ce qui est équivalent à une durée de retraite supérieure au délai de récupération.
- **Le taux de remplacement** : c'est le taux de remplacement du dernier revenu d'activité professionnelle par la pension de vieillesse, au moment du passage à la retraite. Cependant, ce dernier revenu n'est pas le dernier revenu d'activité de référence sur toute une carrière. Pour le COR, l'utilisation des taux de remplacement n'est donc pas suffisante pour mesurer la capacité d'un régime de retraite à procurer, aux générations successives de retraités, un niveau de ressources satisfaisant pendant la période de retraite.



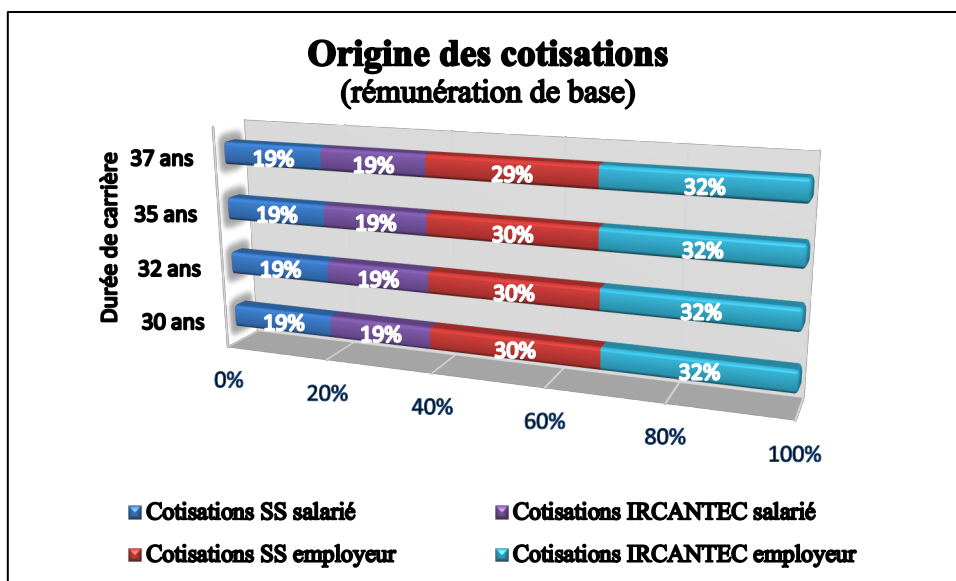
Le graphique ci-dessus montre bien toute la relativité du taux de remplacement selon que l'on considère seulement la rémunération de base (théorique) ou celle, réelle, augmentée de l'ESPE et de la PdS (4IS/M, 3 astreintes, 10H de déplacement(s)/M)

AU TOTAL, imaginons un PH temps plein, de 30 ans, débutant sa carrière au 01/01/2018, sans activité libérale, avec ou sans ESPE et ses 2 niveaux, avec ou sans une participation à la permanence des soins (à partir des simulations DGOS de 2008 : 4 IS mensuelles, 3 astreintes mensuelles donnant 10 heures mensuelles de déplacement), qui partira à la retraite à l'âge adéquat et avec un nombre de trimestres cotisés et/ou validés compatibles pour bénéficier du taux plein mais sans aucun bonus de quelque nature qu'elle soit. Qu'en sera-t-il de sa retraite au bout de 30 ans, de 32 ans, de 35 ans et de 37 ans de carrière avec pour paramètres d'évolution annuelle : 1% pour l'indice des prix à la consommation (hors tabac) et 0,5% pour l'indice des traitements de la fonction publique ?

Déjà au niveau des cotisations : le total, la répartition entre Sécurité Sociale et IRCANTEC, le % salarié, le % employeur ?

○ Rémunération de base :

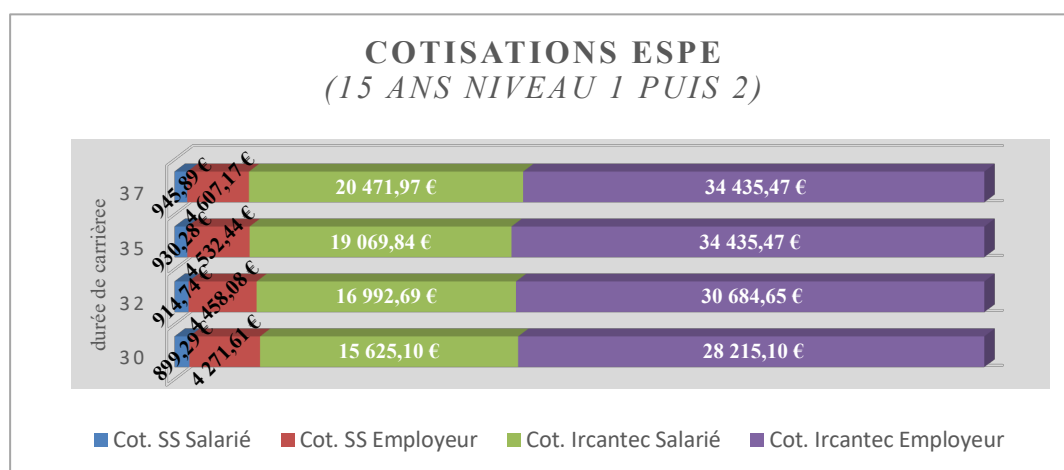
	Cotisations SS			Cotisations IRCANTEC			Points IRCANTEC	TOTAL
	salarié	employeur	total	salarié	employeur	total		
30 ans	104 533 €	161 723 €	266 256 €	101 967,07 €	169 807,71 €	271 774,77 €	37 422	538 030,77 €
32 ans	112 798 €	174 907 €	287 705 €	112 059,76 €	186 917,35 €	298 977,11 €	40 696	586 682,11 €
35 ans	125 492 €	195 105 €	320 598 €	127 304,01 €	212 729,65 €	340 033,66 €	45 515	660 631,66 €
37 ans	134 158 €	208 859 €	343 017 €	137 536,49 €	230 034,82 €	367 571,31 €	48 669	710 588,31 €



En résumé, le PH participe pour **38%** des cotisations et l'employeur pour **62%**. Ces cotisations sont dirigées pour 49% vers la Sécurité Sociale et 51% vers l'IRCANTEC. Ces répartitions sont quasi constantes, à 1 ou 2% près, pour tout ce qui suit. Ces cotisations (Sécurité Sociale + IRCANTEC) représente **10% de la rémunération** du PH ; l'employeur mettra en plus une somme correspondant à 15% de la rémunération du PH. Soit donc **un taux de prélèvement sur la rémunération de 25%**.

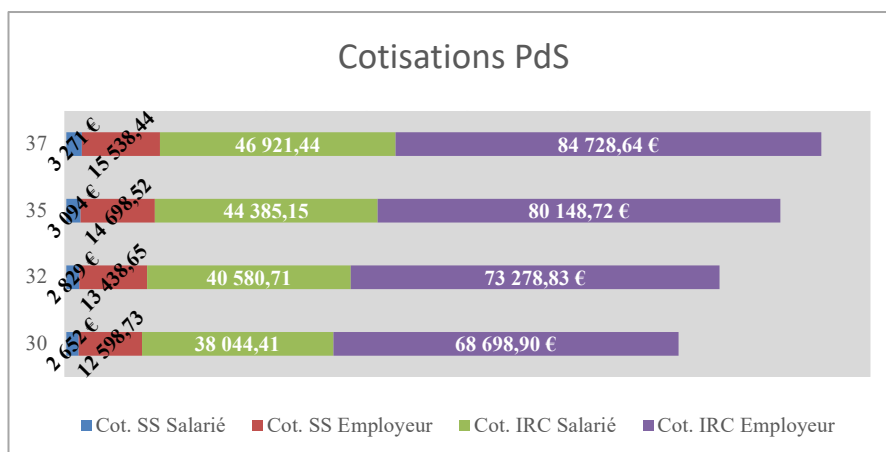
Pour ce qui suit, seules ne seront retenues, dans ce cas de PH temps plein, que les cotisations au-delà du plafond de la Sécurité Sociale.

- ESPE (15 ans niveau 1 puis 2) :



ESPE / mois (> plafond SS)	Cotisations SS		Cotisations IRCANTEC		Points IRCANTEC acquis	TOTAL
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur		
493,53 €	1,97 €	9,38 €	34,30 €	61,94 €	16	107,59 €
704,20 €	2,82 €	13,38 €	48,94 €	88,38 €	22	153,52 €

- La permanence des soins (4IS, 3A, 10H Dep./mois) :



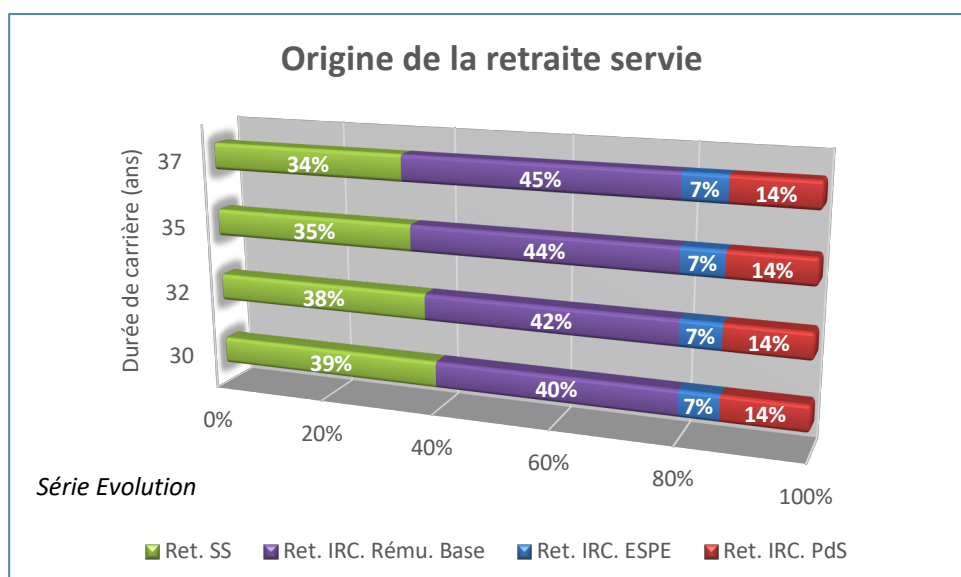
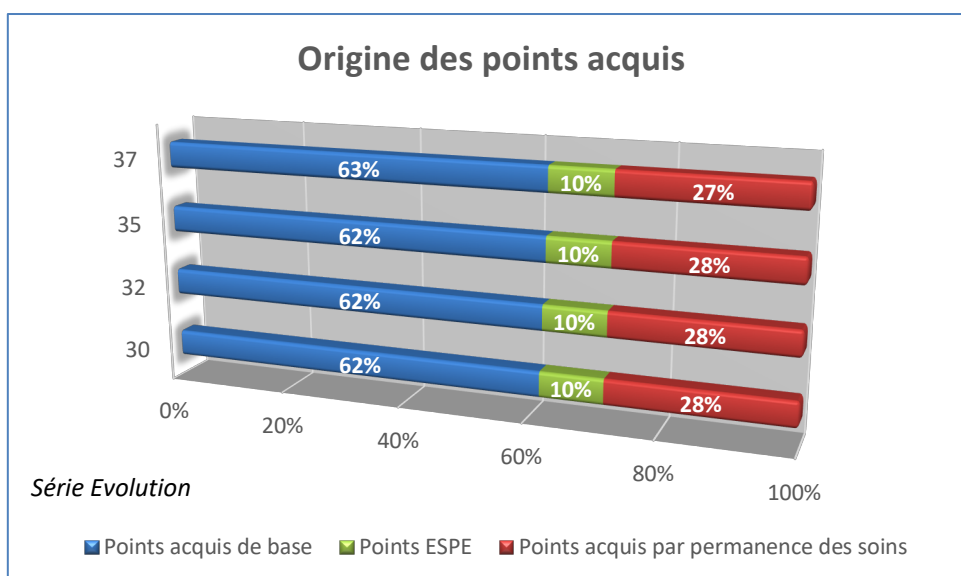
PdS (à l'unité)		Cotisations SS		Cotisations IRCANTEC		Points IRCANTEC acquis	TOTAL
		Salarié	Employeur	Salarié	Employeur		
IS	267,82 €	1,07 €	5,09 €	18,61 €	33,61 €	8	55,38 €
Astreinte	42,64 €	0,17 €	0,81 €	2,96 €	5,35 €	1,3	9,29 €
Dép. 5H	160,68	0,64 €	3,05 €	11,17 €	20,17 €	5	35,03 €

○ Autres :

Autres (à l'unité)		Cotisations SS		Cotisations IRCANTEC		Points IRCANTEC acquis	TOTAL
		Salarié	Employeur	Salarié	Employeur		
ITA	321,37 €	1,29 €	6,11 €	22,34 €	40,33 €	10	70,07 €
CET	300,00 €	1,20 €	5,70 €	20,85 €	37,65 €	9	65,40 €
PET							
½ J	250,00 €	1,00 €	4,75 €	17,38 €	31,38 €	11	54,50 €
De 1 à 3	450,00 €	1,80 €	8,55 €	31,28 €	56,48 €	19	98,10 €
De 3 à 4	700,00 €	2,80 €	13,30 €	48,65 €	87,85 €	30	152,60 €
4 sur 1 site ext. ou De 3 à 4 sur 2 sites ext.	1 000,00 €	4,00 €	19,00 €	69,50 €	125,50 €	43	218,00 €
PECH	10 000,00 €	40,00 €	190,00 €	695,00 €	1 255,00 €	430	2 180,00 €
	20 000,00 €	80,00 €	380,00 €	1 390,00 €	2 510,00 €	860	4 360,00 €

En définitive, ce PH pourra espérer toucher une allocation mensuelle retraite de :

Série	Évolution	Points Base	Points ESPE	Points PdS	Retraite SS (44% plafond)	Retraite IRCANTEC Rému.Base	TOTAL	Retraite IRCANTEC ESPE	Retraite IRCANTEC PdS	soit :
CARRIÈRE	30 ans	37 422	6 034	17 276	1 963,60 €	2 012,84 €	3 976,44 €	324,55 €	689,41 €	4 990,40 €
	32 ans	40 696	6 492	18 428	2 003,07 €	2 232,90 €	4 235,97 €	356,23 €	735,37 €	5 327,57 €
	35 ans	45 515	7 172	20 155	2 063,76 €	2 573,02 €	4 636,79 €	405,42 €	804,31 €	5 846,52 €
	37 ans	48 669	7 619	21 307	2 105,25 €	2 806,60 €	4 911,85 €	439,36 €	850,27 €	6 201,48 €



La durée de récupération est située aux alentours de 11 ans quelle que soit la durée de carrière.

Quant au taux de remplacement, il reste faible, loin des objectifs avoués gouvernementaux (70%, 66% ou les 2/3). En observant le graphique situé plus haut (page 28), on constate que plus la carrière s'allonge, plus ce taux s'améliore. Dans le cas où le PH bénéficie de l'ESPE et qu'il participe à la PdS définie ici, on constate aussi que le taux de remplacement réel est bien inférieur à celui où n'est pris en compte que la rémunération de base alors que le taux théorique est bien supérieur à ce dernier. Cela souligne le rendement tout relatif de la participation à la PdS qui certes améliore le niveau de notre retraite mais essentiellement par rapport au seul traitement de base des PH et non par rapport à leur rémunération moyenne d'activité. Il est possible de déterminer le nombre de points nécessaires pour obtenir un taux défini de remplacement.

$$Nb \text{ de points} = \frac{(DerRemu * TRdef) - (44\% * PlafondSS)}{valeur \text{ de service}}$$

Où DerRemu = rémunération annuelle de la dernière année

Plafond SS = plafond annuel de la Sécurité Sociale

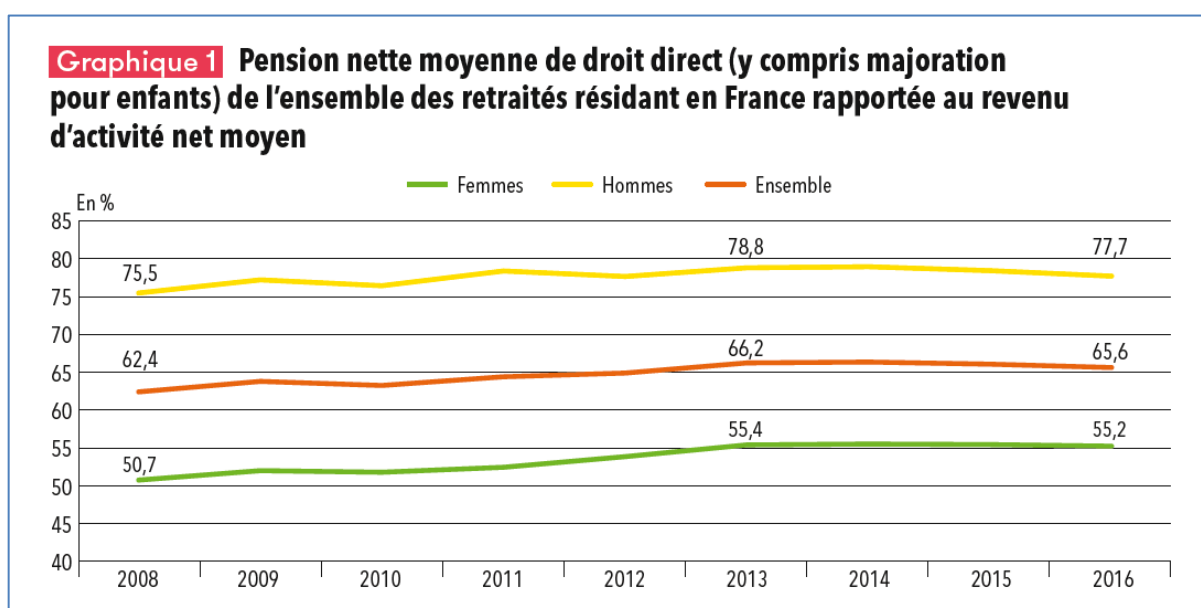
TRdef = taux de remplacement désiré

Ainsi en 2018, par rapport au seul traitement de base du dernier mois avant la retraite, il faut un nombre de points de :

Nb de points pour un TX de remplacement 50%	Nb de points pour un TX de remplacement 55%	Nb de points pour un TX de remplacement 60%	Nb de points pour un TX de remplacement 66%	Nb de points pour un TX de remplacement 70%	Nb de points pour un TX de remplacement 75%
57 428	66 821	76 215	87 487	95 002	104 395

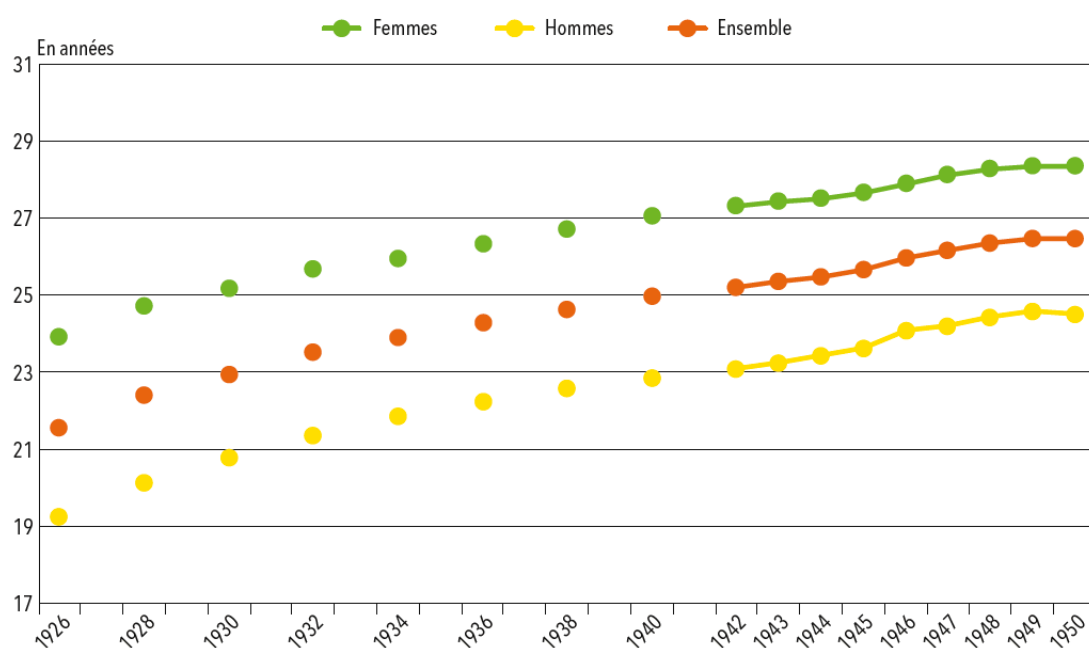
Où se situe ce PH retraité parmi les 16,1 millions de retraités français (fin 2016) ?

- Parmi ces derniers, l'âge moyen de départ en retraite est de 61 ans et 10 mois, 14% partent entre 61 et 64 ans, 17% au-delà de 65.
- C'est 9 personnes sur 10 qui partent au taux plein (CNAV : 94%).
- Le taux de prélèvement global sur les revenus d'activité est actuellement aux alentours de 31%.
- La pension moyenne de retraite est de 1 389 € par mois ; 33% touchent moins de 1 000 € et 6% plus de 3 000 €.
- Le taux de remplacement (défini ici comme le rapport de la pension de retraite sur le salaire moyen d'activité des 5 dernières années, l'année de départ en retraite étant exclue) est de 66% chez les personnes ayant effectué une carrière complète (bénéficiant donc du taux plein) ; ce taux est en diminution, et ce de manière plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé.



- La durée de vie en retraite est de 26 ans et 6 mois pour la génération 1950. La différence entre durée de récupération et durée de vie à la retraite est la période où le retraité dépend totalement de la solidarité du système.

Graphique 5 Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années



Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : 60 + espérance de vie à 60 ans – âge moyen de départ à la retraite de la génération (sur le champ des personnes vivantes à 66 ans). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2016.

Lecture > La durée moyenne passée à la retraite est de 26,5 années (soit 26 années et 6 mois) pour la génération 1950 avec 28,4 années (soit 28 années et 4 mois) pour les femmes et 24,5 années (soit 24 années et 6 mois) pour les hommes.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Sources > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2016.

Bibliographie :

- « Les retraités et les retraites – édition 2018 » - DREES, Juin 2018
- « Évolutions et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR » - COR, Juin 2018
- « Les fondamentaux de la gestion par répartition provisionnée » - Périclès Actuarial, novembre 2016
- « Les régimes par répartition et leur condition d'équilibre » - Formation des nouveaux administrateurs, IRCANTEC, 2009.
- FALEH A. et TREIHLOU P., « Les réserves en répartition et leur allocation stratégique : le cas de l'Ircantec » - Questions Retraite et Solidarité : les études, n°3, avril 2013
- « Les indicateurs de pilotage d'un système de retraite » - COR, Séance plénière du 30 septembre 2009
- G. BOUSQUET, « Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec » - Questions Retraite et Solidarité : les études, n°20, octobre 2017
- « Statistiques 2016 sur les populations gérées » n° 2017-06, Commission du pilotage technique et financier, 5 avril 2017, IRCANTEC
- « Rapport d'activité 2017 » - IRCANTEC
- LEMONIER A. et CHATAIGNER N., « Niveau de la pension Ircantec versée aux contractuels de la fonction publique et évolution par génération » - Questions Retraite et Solidarité : Les cahiers, n° 6, mars 2018
- VERNIERE L., « Les indicateurs de rendement et de rentabilité de la retraite » - Questions Retraite, n°98-07, janvier 1998.
- VERNIERE L., « Méthodologie de comparaison des régimes de retraite par répartition. La tarification et l'équilibre actuariel des régimes », Questions Retraite, n°2004-64, avril 2004