



# La répartition par points

septembre 2017

# Sommaire

## 1. Comment fonctionne la répartition par points ?

*Les bases du mécanisme*

## 2. Comment gérer le système par points ?

*La fixation technique des paramètres*

## 3. Que se passe-t-il si ... ?

*Quelques situations particulières*

# 1. COMMENT FONCTIONNE LA RÉPARTITION PAR POINTS ?

# Objectif

L'objectif de cette première partie est d'expliquer d'une manière générale le **mécanisme** à la base du système de **répartition par points** et de montrer comment la pension se calcule dans un tel système.

Nous nous placerons donc dans le cadre du fonctionnement standard du régime. Les situations particulières seront traitées dans la troisième partie.

# Sommaire

1.1. Logique générale

1.2. Que se passe-t-il en cours de carrière ?

1.3. Que se passe- t-il à l'âge de la retraite ?

1.4. Que se passe- t-il une fois pensionné ?

# 1.1. Logique générale

## Principe

comme son nom le suggère , la **répartition par points** :

- utilise le mécanisme de financement par **répartition**:

*les retraites payées une année aux pensionnés sont financées par les cotisations prélevées sur les revenus des travailleurs actifs cette même année.*

Ce financement est donc basé sur une solidarité entre les générations .

# 1.1. Logique générale

## Principe

comme son nom le suggère , la ***répartition par points*** :

- est basée sur **l'accumulation de points** pendant la vie active :

*On accumule tout au long de sa carrière des points qui s'additionnent progressivement ; à la retraite le total des points ainsi accumulés est converti en euros.*

## 1.2.En cours de carrière

### Principe général

Chaque année , les travailleurs actifs acquièrent un certain nombre de points , en fonction du ***rapport entre leur revenu annuel brut et le revenu annuel brut moyen de toute la population affiliée au même régime cette même année qui correspond à 1 point .***

Les points s'ajoutent ainsi chaque année sur un compte retraite individuel ( appelé le « ***compte points*** » ).



# 1.2.En cours de carrière

## Formule

Le nombre de points gagnés chaque année est donné par la fraction suivante :

$$\text{nombre de points} = \frac{\text{revenu annuel brut de l'affilié pris en compte}}{\text{revenu annuel brut moyen de référence}}$$

Les points ainsi gagnés une année sont ajoutés dans le **compte points** de l'affilié.

# 1.2.En cours de carrière

## Définitions

Définissons plus précisément les deux termes de cette fraction :

- **revenu annuel brut de l'affilié pris en compte :**

*revenu professionnel brut de l'affilié pour cette année limité à un plafond appelé **plafond d'acquisition** ( la fraction éventuelle de revenu au-delà de ce plafond ne donne pas droit à des points).  
Le plafond annuel est proratisé en fonction du nombre de jours de travail ( équivalent temps plein) dans chaque régime.*

# 1.2.En cours de carrière

## Définitions

Définissons plus précisément les deux termes de cette fraction :

- **revenu annuel moyen de référence :**

*revenu professionnel moyen cette année-là de toute la population affiliée au régime considéré ( non plafonné ).*

Le plafond d'acquisition évoluera chaque année au même taux de croissance que le revenu annuel moyen.

Ce taux sera appelé **taux de croissance** .

# 1.2.En cours de carrière

## Interprétation

Même si le concept de point peut sembler à première vue abstrait en tant que nouvelle unité de mesure de la formation des droits de pension, la façon proposée de définir les points par référence à un salaire moyen permet en fait de lui donner une interprétation simple, liée à la durée de carrière.

*En effet , quelqu'un ayant par exemple travaillé 43 ans et ayant toujours gagné le salaire moyen aura 43 points à la retraite .*

Le nombre de points est donc directement lié à la durée de la carrière tout en tenant compte aussi de l'effort contributif de chacun via le niveau de ses revenus professionnels .

# 1.2.En cours de carrière

## Interprétation

On pourra donc acquérir plus de points si on gagne plus que le salaire moyen et /ou si on travaille plus longtemps que 43 ans.

*Si on ne travaille que 40 ans mais qu'on gagne 1,2 fois le salaire moyen chaque année, on aura ainsi accumulé  $40 \times 1,2 = 48$  points .*

## 1.2.En cours de carrière

### Exemple

a) *Marc commence à travailler en 2017 ; il ne travaille que 6 mois et perçoit cette année- là un premier salaire de 10.500 €.*

Supposons que le salaire moyen de la population active dans ce régime s'élève à 35.000 € et que le plafond d'acquisition soit de 60.000 €. Proratisé sur les 6 mois de travail , le plafond est de 17.500 €.

Il acquiert donc cette année là  $\frac{10.500\text{€}}{35.000\text{€}} = 0,3$  point

## 1.2.En cours de carrière

### Exemple

b) *Marc travaille toute l'année en 2018 et perçoit un salaire de 40.000 € .*

Le salaire moyen dans ce régime cette année là s'élève à 35.700 € (+2%) ; le plafond d'acquisition augmente aussi de 2% et devient donc 61.200 € .

Il acquiert donc cette année là

$$\frac{40.000}{35.700} = 1,12 \text{ point}$$

A la fin 2018 son compte points est de  $0,30 + 1,12 = \mathbf{1,42}$

## 1.2.En cours de carrière

### Exemple

*c) Marc travaille toute l'année en 2019 et perçoit un salaire de 70.000 € .*

Le salaire moyen dans le régime cette année là s'élève à 37.485 € ( +5%) ; le plafond d'acquisition devient 64.260 € .

Il acquiert donc cette année là

$$\frac{64.260}{37.485} = 1,71 \text{ point}$$

A la fin 2019 son compte points est de :  $1,42 + 1,71 = \mathbf{3,13}$   
(*Un affilié ayant chaque année perçu un salaire moyen aurait accumulé 3 points*).



# 1.3.A l'âge de prise de la pension

## Principe général

A la prise de la pension, le compte points cesse d'être alimenté ; il est **converti en euros** pour définir la pension de départ du retraité.

Cette conversion dépend :

- de la **valeur du point**
- d'un **coefficient de conversion** lié à l'âge et à la durée de carrière.

# 1.3.A l'âge de prise de la pension

## Formule

A l'âge de prise de la pension , la pension obtenue exprimée en euros est donnée par la multiplication de trois grandeurs :

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point}) \times (\text{coefficient de conversion})$$

# 1.3.A l'âge de prise de la pension

## Définitions

- **Compte points** : total des points obtenus par l'affilié tout au long de sa carrière professionnelle
- **Valeur du point** : valeur de la pension mensuelle initiale pour un point; cette valeur, commune à tous les retraités d'un même régime, est recalculée chaque année sur une base lissée
- **Coefficient de conversion** : coefficient permettant de tenir compte de l'âge où est pris la pension ainsi que de la durée de la carrière effectuée

## 1.3.A l'âge de prise de la pension

### Exemple

a) *Sophie part à la retraite à 65 ans ; son compte points s'élève à ce moment à 42 points.*

La valeur du point cette année-là s'élève par exemple à 41 € .

Compte tenu de son âge et de sa durée de carrière , le coefficient de conversion vaut par exemple 1 .

Sa première pension mensuelle à 65 ans est égale à

$$42 \times 41\text{€} = 1722 \text{€}$$

## 1.3.A l'âge de prise de la pension

### Exemple

*b) si Sophie décide de travailler une année de plus et part à la retraite à 66 ans, son compte points s'élève par exemple à ce moment à 43,2 points ( gain de 1,2 point en plus).*

La valeur du point cette année-là s'élève à 41,41 € (+1%).  
Compte tenu de son âge et de sa carrière ,  
le coefficient de conversion vaut par exemple 1,035 .

Sa première pension mensuelle à 66 ans devient alors

$$43,2 \times 41,41\text{€} \times 1,035 = 1852 \text{ €}$$

# 1.4. Une fois pensionné ...

## Principe général

***Chaque année après la retraite, la pension est ajustée à l'évolution des salaires réels .***

La conversion des points en euros à l'aide d'une valeur du point ne s'effectue donc qu'au moment de la prise de la pension. Une fois cette première pension déterminée, la valeur du point n'intervient plus dans l'évolution ultérieure de la pension.

## 1.4. Une fois pensionné ...

### Formule

La pension versée l'année  $n+1$  à un affilié déjà retraité auparavant est égale à sa pension de l'année précédente  $n$  multipliée par un coefficient d'ajustement

$$\text{pension}_{n+1} = \text{pension}_n \times (1 + \text{taux d'ajustement de la pension})$$

## 1.4. Une fois pensionné ...

### Exemple

*Dominique part à la retraite en 2025 avec une pension mensuelle de 1925 € .*

Si l'année suivante, en 2026 , le taux d'ajustement des pensions est de 3% , la pension devient

$$1925 \text{ €} \times 1,03 = \mathbf{1983 \text{ €}}$$

*(Remarquons qu'on calculera bien en 2026 une nouvelle valeur du point mais celle-ci ne concernera pas Dominique, déjà retraitée).*



## **2. COMMENT GERER UN SYSTEME PAR POINTS ?**

# Objectif

L'objectif de cette deuxième partie est d'explicitier les mécanismes de **fixation des paramètres** ( automatiques ou non) qui définissent de manière dynamique le système de calcul de pension par points (*âge de la retraite, valeur du point, coefficient de conversion, ajustement des pensions en cours,...*).

# Sommaire

- 2.1. Quand partir à la retraite?
- 2.2. Comment calculer la valeur du point?
- 2.3. Comment adapter les pensions en cours?
- 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement?

## 2.1. Quand partir à la retraite

- Le concept central est celui de la **durée de la carrière** et non plus d'âge uniforme de retraite.
- Le système prévoit une **durée de carrière de référence** qui est le nombre d'années que chacun devrait idéalement prêter pour obtenir une pension à taux plein.
- La norme s'exprime donc en nombre d'années de carrière à effectuer et non pas en âge de retraite à atteindre.

## 2.1. Quand partir à la retraite

- définition de l' **âge normal de la retraite** :  
c'est l'âge où l'affilié peut partir à la retraite  
avec un coefficient de conversion égal à 1  
( *pension à taux plein sans majoration ni  
diminution* )

- cet âge est défini individuellement en fonction :

—> d'une exigence générale de durée de carrière  
( par exemple 43 ans)

—> de l' âge de début de carrière propre à chacun

## 2.1. Quand partir à la retraite

L' **âge normal de la retraite d'un individu** se définit donc non pas comme un âge uniforme pour tous ( par exemple 67 ans pour tout le monde) mais comme **l'âge à partir duquel cet individu a travaillé le nombre d'années correspondant à la durée de carrière de référence.**

Cette durée, exprimée en années et appelée **durée de référence**, devient ainsi le paramètre central pour la décision de départ à la retraite.

## 2.1. Quand partir à la retraite

En vue de quand même définir à titre de référence un **âge légal de retraite** , on se base sur le concept d'âge normal ( individuel ) défini précédemment mais en fixant un âge donné d'entrée sur le marché du travail , par exemple 22 ans.

Aussi bien cet **âge légal** que **l'âge normal de la retraite** dépendront de la longueur de la carrière de référence, qui sera un paramètre qui pourra évoluer dans le temps.

## 2.1. Quand partir à la retraite

Lors du départ à la retraite 3 cas peuvent se présenter :

1°) *l'affilié part à son âge normal de retraite :*  
sa pension est alors simplement donnée par

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point})$$

2°) *l'affilié part plus tôt que son âge normal :*  
sa pension est alors diminuée ( malus)

Inférieur à 1

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point}) \times (\text{coefficient conversion})$$



## 2.1. Quand partir à la retraite

Trois cas peuvent alors se présenter :

3°) *l'affilié part plus tard que son âge normal :*  
sa pension est alors majorée ( bonus)

Supérieur à 1

pension = ( compte points) x (valeur du point) x (coefficient conversion)

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Calcul du coefficient de conversion

***Le coefficient de conversion se calcule comme un rapport entre deux espérances de vie :***

Rapport entre l'espérance de vie à l'âge normal de retraite et l'espérance de vie à l'âge de retraite choisi.

D'une manière générale, l'espérance de vie à un âge donné est le nombre moyen d'années de survie restant à cet âge.

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Exemple

Victor a commencé à travailler à 21 ans ; il désire prendre sa retraite à 62 ans . Il a accumulé à ce moment 47 points. La valeur du point est de 40 €.

Si l'exigence de carrière complète est de 43 ans , son âge normal de retraite est de 64 ans .

Son coefficient conversion est :

$$\text{coefficient conversion} = \frac{e(64)}{e(62)} = \frac{20,75^*}{22,37} = 0,927$$

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Exemple

Victor recevra donc une première pension de

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point}) \times (\text{coefficient conversion})$$



$$47 \times 40 \text{ €} \times 0,927 = \mathbf{1743 \text{ €}}$$

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Age minimum et âge maximum de prise de la pension

Les règles décrites ci-avant pourraient conduire :

- soit à pouvoir prendre sa retraite à un *âge trop jeune* ( et entrainer ainsi une minoration trop importante) ;
- soit, pour ceux ayant commencé tardivement leur carrière, à devoir continuer à travailler jusqu' à un *âge trop avancé* pour éviter un coefficient de conversion trop pénalisant.

Ces deux situations doivent être encadrées.

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Règle 1 : Age minimum de prise de la pension

Un individu ne pourra pas obtenir sa pension avant un **âge minimum** correspondant à une anticipation de la retraite d'un nombre fixe d'années par rapport au minimum entre son âge normal de retraite et l'âge légal de retraite ( *fenêtre de flexibilité* ).

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Règle 2 : neutralisation du malus éventuel à partir de l'âge légal

Dans le cas où l'âge normal de la retraite devrait dépasser l'âge légal de la retraite , le **malus** éventuel en cas de départ à un âge donné se calculera non pas sur base de l'âge normal mais de l'âge légal de retraite ; par contre le **bonus** éventuel se calcule toujours sur la base de l'âge normal de retraite.

## 2.1. Quand partir à la retraite

### Exemple

Serge a commencé à travailler à 24 ans.  
Si la durée de référence est de 45 ans, son âge normal de retraite sera de 69 ans.

D'autre part l'âge légal de retraite est de  $22 + 45 = 67$  ans  
La fenêtre de flexibilité est de 7 ans.

Examinons différentes situations possibles pour lui en termes *d'âge de prise de la pension* :



## 2.1. Quand partir à la retraite

### Exemple ( suite)

**Cas 1** : *pension à 58 ans* : impossible puisqu'avant l'âge minimum (60 ans)

**Cas 2** : *pension à 64 ans* : possible moyennant la formule :

pension = ( compte points) x ( valeur du point) x ( coefficient conversion )

$$\text{avec: coefficient conversion} = \frac{e(67)}{e(64)} = \frac{18,40}{20,75} = 0,89$$

*La correction malus se fait dans ce cas par rapport à l'âge légal de 67 ans ( et non pas son âge normal de 69 ans).*

## 2.1. Quand partir à la retraite

Exemple ( suite)

Cas 3 : *pension à 68 ans* : possible et sans correction puisqu'au-delà de l'âge légal

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point})$$

Cas 4 : *pension à 70 ans* : possible de partir après l'âge normal avec correction bonus calculée à partir de son âge normal de retraite de 69 ans

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point}) \times (\text{coefficient de conversion})$$

$$\text{avec: coefficient de conversion} = \frac{e(69)}{e(70)} = \frac{16,87}{16,12} = 1,0465$$

## 2.2. Comment calculer la valeur du point

La valeur du point, qui concerne chaque année ceux qui partent à la retraite, se calcule en se basant sur 2 concepts clés :

- 1°) une carrière de référence ;
- 2°) un taux de remplacement cible

Remarquons qu'en pratique, le calcul de la valeur du point devrait faire l'objet d'un lissage sur plusieurs années en vue de garantir une continuité temporelle.

## 2.2. Comment calculer la valeur du point

En vue d'estimer la valeur du point, considérons un affilié ayant travaillé exactement le nombre d'années de référence, noté  $N^*$ , et ayant chaque année gagné un salaire correspondant au salaire moyen de référence ( donc ayant acquis 1 point chaque année).

Sa première pension sera alors donnée par :

$$\begin{aligned} \text{pension} &= (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point}) \\ &= N^* \times \text{valeur du point} \end{aligned}$$

## 2.2. Comment calculer la valeur du point

Par ailleurs , cette pension correspond à un certain pourcentage de son dernier salaire , qui est par définition le salaire moyen de référence.

Ce pourcentage est appelé **taux de remplacement cible** et sera noté  $\delta^*$ . Il s'agit d'un taux de remplacement **brut** ne prenant en compte ni impôt ni cotisation et donné par le ratio :

$$\text{taux de remplacement} = \frac{\text{première pension brute reçue}}{\text{dernier revenu brut perçu}}$$

## 2.2. Comment calculer la valeur du point

On a donc :

$$\begin{aligned} \text{pension} &= (\text{taux de remplacement}) \times (\text{salaire moyen de référence}) \\ &= \delta^* \times S_{\text{ref}} \end{aligned}$$

Compte tenu de la relation entre pension et valeur du point on obtient pour cette dernière :

$$\begin{aligned} \text{valeur du point} &= \frac{\text{taux de remplacement cible} \times \text{salaire de référence}}{\text{durée de référence}} \\ &= \frac{\delta^* \times S_{\text{ref}}}{N^*} \end{aligned}$$

## 2.2. Comment calculer la valeur du point

### Exemple de taux de remplacement

Pour un salaire de référence mensuel de 3100 €, une durée de référence de 43 ans et un taux de remplacement cible choisi de 55%, la valeur du point devient

$$\begin{aligned} \text{valeur du point} &= \frac{\text{taux de remplacement} \times \text{salaire de référence}}{\text{durée de référence}} \\ &= \frac{0,55 \times 3100 \text{ €}}{43} = 39,65 \text{ €} \end{aligned}$$

## 2.3. Comment indexer les pensions

Voyons à présent comment **adapter les pensions après la retraite**. Au départ à la retraite, la première pension est donnée par:

$$\text{pension} = (\text{compte points}) \times (\text{valeur du point})$$

Cette formule n'est d'application que l'année de la retraite. Les années ultérieures, la pension est indexée selon

$$\text{pension}_{n+1} = \text{pension}_n \times (1 + \text{taux d'ajustement de la pension})$$

$$\text{pension}_{n+1} = \text{pension}_n \times (\text{taux de croissance}) \times (\text{coefficient soutenabilité})$$



## 2.3. Comment indexer les pensions

### Définitions

- **Taux de croissance** : taux de croissance du salaire nominal moyen (utilisé aussi pour le plafond d'acquisition)
- **coefficient de soutenabilité** : coefficient inférieur ou égal à 1 et décidé chaque année. Lorsqu'il est égal à 1, les pensions peuvent être intégralement ajustées selon l'évolution du salaire moyen des actifs. Si l'équilibre du régime l'exige, le coefficient peut être inférieur à 1

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

La gestion du régime par point repose sur l'adaptation de **quatre grands paramètres** qui doivent être fixés chaque année et peuvent donc chacun revêtir un caractère dynamique :

- a) La durée de référence
- b) Le taux de cotisation implicite au régime
- c) Le taux de remplacement cible
- d) Le coefficient de soutenabilité

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

**La durée de référence**: adaptation de la durée de référence des carrières pour avoir une pension au taux plein

**Le taux de cotisation au régime**: adaptation de la charge globale sur les travailleurs actifs du régime

**Le taux de remplacement cible**: adaptation de la pension de référence de départ pour les nouveaux retraités

**Le coefficient de soutenabilité**: adaptation de l'ajustement des pensions en cours

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

### *Remarque sur le financement alternatif*

A côté de ces mécanismes d'ajustement , un financement alternatif, qui n'est pas basé sur les cotisations sociales, peut également être introduit.

Ce type de financement peut constituer un levier de la politique en matière de pensions contribuant à son équilibre financier.

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

En vue de concilier **viabilité sociale**, **soutenabilité financière** et **équité entre générations**, la logique suivante d'adaptation est proposée.

*Au lancement du système par points :*

Les valeurs des 4 variables sont définies de manière à assurer pour chacun des régimes un maximum de continuité au démarrage par rapport à l'existant.

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

Ensuite chaque année , si le bilan financier du régime établi l'exige, les règles suivantes s'appliquent :

PRIORITE 1°) : adaptation de la durée de référence

La **durée de carrière de référence  $N^*$**  sera adaptée en fonction de l'évolution de l'espérance de vie.

## 2.4. Quelles sont les variables d'ajustement

PRIORITE 2°) : adaptation conjointe du taux de cotisation du taux de remplacement cible et du taux d'ajustement des pensions en cours

A côté de l'adaptation de la durée de référence, le maintien de l'équilibre financier du système peut passer par un autre ajustement impliquant conjointement le taux de remplacement cible, le taux d'ajustement des pensions en cours et le taux de cotisation.

### **3. QUE SE PASSE-T-IL SI ... ?**



# Objectif

L'objectif de cette troisième partie est d'examiner les règles à appliquer dans un certain nombre de **situations particulières** et de répondre à diverses questions soulevées par le mécanisme des points (*cumul entre pension et salaire, carrières mixtes, prise en compte de la pénibilité ou des périodes assimilées, pension minimum*).

# Sommaire

- 3.1. Comment cumuler pension et revenu professionnel ? La pension partielle
- 3.2. Comment intégrer la pénibilité?
- 3.3. Quid des carrières mixtes?
- 3.4. Comment gérer les périodes assimilées?
- 3.5. Comment prendre en compte des minimas?

## 3.1. Cumul pension – revenu professionnel

Le système de pension par points permet facilement une **conversion progressive des droits** et donc une sortie graduelle du marché de l'emploi.

L'affilié convertit à un certain âge **une partie de ses points** en une pension; il conserve par ailleurs l'autre partie de son compte point qui continue d'être alimenté par de nouveaux points générés par les nouveaux salaires. Le plafond d'acquisition à appliquer à ces nouveaux salaires est proratisé en fonction du pourcentage des points qui n'ont pas été convertis.

# 3.1. Cumul pension – revenu professionnel

## Exemple

A **62 ans** en 2032 Pauline décide de continuer à travailler à mi temps jusque **67 ans** et de toucher à partir de 62 ans la moitié de ses points. Elle compte à cet âge 40 ans de carrière. On suppose les éléments suivants:

- *nombre de points acquis à 62 ans* : 44
- *salaire à 50% à partir de 62 ans* : 2000 €
- *salaire de référence* : 3100 €
- *durée de référence légale* : 43 ans
- *valeur du point en 2032* : 40 €

## 3.1. Cumul pension – revenu professionnel

1°) calcul à 62 ans : compte tenu de l'exigence de carrière de 43 ans , l'âge normal de la retraite de Pauline est de 65 ans ; si elle décide de convertir à 62 ans la moitié de ses points , la pension obtenue sera de

$$\text{pension partielle 1} = (\text{points convertis}) \times (\text{valeur du point}) \times (\text{coefficient conversion})$$

$$\text{pension partielle 1} = \frac{44}{2} \times 40\text{€} \times \frac{e(65)}{e(62)} = 880\text{€} \times \frac{19,95}{22,37} = 785\text{€}$$

## 3.1. Cumul pension – revenu professionnel

2°) calcul à 67 ans : en supposant les montants en € stables entre 62 et 67 ans, chaque année de travail donnera droit à 2000€/3100€, soit 0,65 point complémentaire.

A 67 ans , le solde du compte point s 'élève donc à

$$\frac{44}{2} + 5 \times 0,65 = 25,25 \text{ points}$$

## 3.1. Cumul pension – revenu professionnel

calcul à 67 ans :

Le complément de pension à verser à partir de 67 ans s'élève à

$$\text{pension partielle 2} = (\text{solde des points}) \times (\text{valeur du point}) \\ \times (\text{coefficient conversion})$$

$$\text{pension partielle 2} = 25,25 \times 40\text{€} \times \frac{e(65)}{e(67)} = 1010\text{€} \times \frac{19,95}{18,40} = 1095\text{€}$$

La pension totale obtenue à partir de 67 ans est donc

$$785\text{€} + 1095\text{€} = 1880\text{€}$$

## 3.2. Pénibilité

La mécanique des points présente l'avantage de pouvoir aisément prendre en compte la **pénibilité particulière** de certains métiers en octroyant, les années où le métier exercé par l'affilié est considéré comme pénible, **des points complémentaires.**

Il y a donc lieu de définir 3 éléments :

- **l'enveloppe globale** de points complémentaires distribuables;
- les **métiers** pris en compte;
- la règle de **partage** des points complémentaires.



## 3.2. Pénibilité

- *L'octroi de points complémentaires permet de corriger les années pertinentes où l'activité est réputée pénible ( évolution possible dans le temps du caractère pénible d'un même métier et évolution individuelle du métier au cours d'une carrière ).*
- On peut ainsi développer un mécanisme de compensation de la perte de pension liée au malus provoqué par la conversion âge par le jeu de points complémentaires.

## 3.3. Carrières mixtes

La totalité des principes s'applique pour chacun des trois régimes.

- Les affiliés pourront donc accumuler au long de leur carrière **3 sortes différentes de points** (*points salariés ; points fonctionnaires; points indépendants*).
- La mécanique de calcul est identique mais les paramètres sont normalement **spécifiques à chaque régime** (*valeur du point , salaire de référence, ajustement, application des plafonds...* ).

## 3.4. Périodes assimilées

Les **périodes assimilées** à des périodes de travail donneront droit à des points malgré l'absence de salaire.

Le nombre de points octroyés pendant une période d'inactivité assimilée sera égal à une **fraction** du nombre de points qui auraient été acquis pendant cette période en l'absence d'inactivité et sur la base de la situation de l'affilié prévalant juste avant son inactivité.

La fraction pourra être fonction du type d'assimilation.

## 3.4. Périodes assimilées

### Exemple

*Eugène a 45 ans et a une interruption de carrière de 9 mois valorisée à l'aide d'un coefficient de  $x\%$ .*

Il avait déjà acquis 20 points et disposait juste avant son interruption d'une rémunération mensuelle brute de 5800 €. On suppose que la rémunération moyenne est de 35,000 € par an et que le plafond d'acquisition annuel est de 60.000 € .

Calculons le nombre de points acquis durant cette période assimilée.

## 3.4. Périodes assimilées

### Exemple

1°) rémunération fictive à prendre en compte :

- Rémunération sur 9 mois =  $9 \times 5800 \text{ €} = 52220 \text{ €}$
- Plafond proratisé :  $60.000 \text{ €} \times 9/12 = 45000 \text{ €}$
- Rémunération prise en compte = 45000 €

2°) nombre de points pour la période de 9 mois :

$$x\% \times ( 45.000 / 35.000 )$$

## 3.5. Pension minimum

Les règles de calcul de la pension par points peuvent amener pour un affilié, en fonction de la durée de sa carrière et de la hauteur de ses rémunérations, à des montants de pension jugés trop bas.

**Des règles minimales d'octroi de droits de pension** doivent donc être prévues dans chaque régime, indépendamment d'une assistance générale de type *GRAPA* qui prendrait en compte tous les régimes, avec enquête de ressource, mais qui ne peut avoir qu'une nature résiduaire.

## 3.5. Pension minimum

### Principe général dans le régime par points

Le minimum se traduit par un ***nombre minimum de points*** à accorder en proportion du nombre de jours équivalents temps plein prestés dans la carrière.

L'objectif est de générer à la retraite pour un affilié ayant travaillé plein temps pour une durée correspondant à la carrière de référence une pension correspondant au ***minimum à 110% du seuil de pauvreté européen pour isolés.***

