

La technique de retraite par points

Sommaire

Éditorial	1
Introduction : La technique des régimes par points comparée aux régimes par annuités	2
Première partie : L'intérêt de la technique par points	4
◆ Pilotage, fondements et réflexions sur les régimes de retraite par répartition fonctionnant par points	4
◆ Une technique au service des partenaires sociaux : l'exemple de l'Agirc et de l'Arrco	9
◆ Les régimes complémentaires par points et l'information des actifs	14
◆ Les avantages de la technique par points dans la gestion des carrières courtes ou éclatées, le cas de l'IRCANTEC	15
Deuxième partie : L'essor des régimes par points	19
◆ De l'élaboration de la convention collective nationale des cadres à la loi du 21 août 2003, la dynamique des régimes complémentaires français	19
◆ La constitution du régime unique Arrco autour de la technique par points	23
◆ Les points dans le régime de base allemand	25
◆ Le développement des comptes notionnels en Europe, similitudes et différences avec les régimes par points	30

Éditorial

En créant en 1947 le régime de retraite des cadres, les partenaires sociaux français ont choisi d'utiliser la technique dite « par points de retraite », technique que la plupart des régimes complémentaires établis depuis en France, jusqu'aux derniers nés dans le commerce, l'agriculture et la fonction publique ont également adoptée. Certains régimes de base, tels celui des artisans et celui des commerçants, ont recouru à cette technique avant de l'abandonner pour s'aligner en 1973 sur les règles dites « par annuités » du régime général. En revanche, le régime de base des professions libérales vient d'adopter cette solution dans le cadre de la réforme du 21 août 2003.

Longtemps, cette technique, qui se distingue de celle des annuités, n'a pas particulièrement retenu l'attention. Mais le débat national sur l'adaptation de notre système de retraite a fini par s'emparer de cet aspect de la gestion des régimes de retraite. Dans les discussions qui précédèrent l'adoption de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un courant de pensée proposa l'adoption d'un régime de base unique pour toute la population et fonctionnant en points, mettant en avant les mérites en termes de souplesse, de lisibilité et d'équité de cette technique.

Ce débat n'est pas propre à la France. À la même époque, les « comptes notionnels » faisaient leur entrée dans le débat international avec les réformes italienne, lettone, polonaise et suédoise, réformes bientôt données en exemple par la Banque Mondiale. Le nouveau régime suédois, qui rappelle le système mis en place par les partenaires sociaux français en 1947 pour la retraite des cadres, est devenu emblématique de ces réformes supposées résoudre définitivement le problème de l'équilibre des retraites.

L'ambition de cette lettre n'est pas de trancher un tel débat mais de l'éclairer. Dans une première partie, elle s'efforce de décrire cette technique et d'en montrer l'intérêt pour la gestion des régimes de retraite. Cette réflexion est illustrée par les exemples des régimes complémentaires Agirc, Arrco et Ircantec. Une deuxième partie présente l'essor de cette technique en France et en Europe.

Qu'est-ce que la technique par points ? Se confond-t-elle avec les « comptes notionnels » ? Les mérites qui lui sont attribués tiennent-ils à ses vertus intrinsèques, ou à des choix politiques qu'elle ne ferait que servir ? Si les réflexions qui suivent permettent de mieux faire la part entre ce qui revient à cette technique et ce qui revient à ceux qui l'utilisent, cette lettre aura atteint son objectif.

INTRODUCTION

La technique des régimes par points comparée aux régimes par annuités

Jean-Louis CORRE

Adjoint au directeur technique du GIE Agirc-Arrco

En théorie, et contrairement aux régimes par annuités qui sont à obligation de résultats, les régimes par points correspondent à des régimes à obligation de moyens. Pour ces derniers, seule une obligation de financement est mise en place, le montant de la retraite n'étant pas déterminé a priori. La recherche de l'équilibre financier des régimes par points consiste donc à adapter leurs charges à leurs ressources. À l'inverse, les régimes par annuités s'engagent sur un certain montant de retraite, ce qui les contraint à ajuster leurs financements en fonction de leurs engagements.

Fonctionnement général d'un régime de retraite par points

Chaque année, les cotisations versées par les actifs sont converties en points de retraite en divisant les cotisations par le montant du « salaire de référence¹ » de l'année considérée, celui-ci correspond au prix d'achat d'un point de retraite.

Les points obtenus annuellement sont alors cumulés tout au long de la carrière des cotisants. À la liquidation des droits, le montant de la retraite est déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur de service du point.

Exemple :

Chaque année pendant 20 ans, les cotisations retraite versées par un salarié sont égales à 1 200 €. Si le prix d'achat du point est de 12 €, le nombre de points acquis annuellement est donc de $1\ 200 / 12 = 100$ points, de sorte que l'individu totalisera 2 000 points pour l'ensemble de sa carrière. Compte tenu d'une valeur de point égale à 1,05 € à la liqui-

dation de ses droits, le montant de la retraite annuelle sera donc de $2\ 000 \times 1,05 = 2\ 100$ €.

Les paramètres d'acquisition (le prix d'achat du point de retraite ou salaire de référence) et de liquidation (la valeur du point) des régimes par points sont fixés annuellement. Le rapport instantané, c'est-à-dire aux conditions de l'année considérée, entre la valeur de service du point et le salaire de référence correspond au montant annuel de retraite que le participant est susceptible d'obtenir en contrepartie d'un euro de cotisation. Ce rapport est appelé rendement instantané, il n'est pas constant dans le temps puisqu'il dépend de la valeur annuelle des paramètres du régime, sauf si ceux-ci varient dans le même rapport.

La technique par points permet une certaine souplesse dans sa mise en œuvre. Ainsi, elle peut aussi bien être utilisée par les régimes financés en répartition, comme c'est le cas pour les régimes Arrco, Agirc et Ircantec, que par les régimes en répartition provisionnée, par exemple par le nouveau régime additionnel des fonctionnaires, ou bien par

1. Le prix d'achat du point de retraite est appelé « salaire de référence » parce qu'il évolue en principe, dans les régimes par points français, comme les salaires des cotisants.

les régimes financés en capitalisation, par exemple par certains régimes L. 441¹, notamment la Prefon.

Les régimes par points sont par nature contributifs. Le montant de la retraite servie est en effet étroitement lié à l'effort contributif du salarié, puisque celui-ci est proportionnel au nombre total de points correspondant à l'activité passée dans le régime, reflétant ainsi la chronique des taux de cotisation et des salaires d'activité antérieurs. Cependant cette contributivité peut être modulée en introduisant une certaine dose de solidarité en fonction de la politique sociale souhaitée. Par exemple, des points « gratuits », c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations salariales, peuvent être attribués pour compenser certaines périodes non travaillées (chômage, maladie...), ou la pension peut être majorée en fonction de certains critères comme le nombre d'enfants élevés.

Les régimes par points permettent également d'introduire différents degrés de mutualisation. Le rendement instantané peut en effet être commun à l'ensemble des affiliés, mutualisant alors l'ensemble des caractéristiques de la population affiliée, ou bien être différencié selon les différentes situations individuelles caractérisées par l'âge, l'espérance de vie, la durée de cotisation...

Fonctionnement d'un régime de retraite par annuités

Dans les régimes par annuités purs, le montant de la pension ne dépend pas de l'effort contributif réalisé, mais uniquement de la durée d'assurance validée par le régime, du taux d'annuité, paramètre constant et indépendant des cotisations versées, et du dernier salaire d'activité.

Par exemple, le régime de retraite français des fonctionnaires attribue actuellement² des droits à hauteur de 1,948 % du dernier salaire par année d'assurance validée, avec une limite à 75 % pour l'ensemble de la carrière (soit 38 années et

demie). Un assuré validant 35 ans d'assurance pourra donc obtenir une pension équivalente à $1,948 \% \times 35 = 68,18 \%$ de son dernier salaire.

À durées d'assurance et derniers salaires d'activité identiques, correspondent des montants de retraite égaux, même si les courbes de carrière des participants sont très différentes. Deux retraités bénéficient ainsi du même montant d'allocation pourvu qu'ils aient des durées d'assurance et des salaires de fin d'activité identiques, alors même que la courbe de carrière du premier serait très faiblement progressive, par opposition à celle du second dont le salaire aurait fortement augmenté la dernière année d'activité.

Entre régimes par points et régimes par annuités : le cas particulier de la Cnav

Dans le régime général de retraite de base des salariés du secteur privé, géré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav) le montant de la retraite est calculé en fonction de la durée d'assurance, d'un salaire moyen et d'un taux de liquidation variant entre 25 % et 50 % en fonction de la durée d'assurance validée. Bien que faisant référence pour le calcul de la pension à une durée d'assurance, le régime géré de la Cnav n'apparaît pas comme un régime par annuités pur puisque le montant de la pension ne dépend pas du dernier salaire.

En effet, ce régime tend à se rapprocher des régimes par points dans la mesure où, en 2008, le salaire moyen sera calculé à partir de la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels d'activité, le montant des salaires soumis à cotisation étant pris en compte pour déterminer la durée d'assurance validée. Le régime général peut donc à ce titre être qualifié de « contributif » puisque le montant de la retraite servie tend à refléter la chronique des salaires d'activité passée (salaires plafonnés).

1. L'article L. 441 du code des Assurances encadre le recours à la technique par points par les assureurs effectuant des opérations ayant pour objet « l'acquisition ou la jouissance de droits en cas de vie ».

2. Taux d'annuité valable pour 2005. Le taux d'annuité va progressivement baisser pour s'établir à 1,8 % en 2019.

PREMIÈRE PARTIE

L'INTÉRÊT DE LA TECHNIQUE PAR POINTS

Pilotage, fondements et réflexions sur les régimes de retraite par répartition fonctionnant par points

Jules SITBON

Actuaire et membre du jury du prix de l'Observatoire des Retraites

Les régimes de retraite par répartition fonctionnant par points fournissent à leurs responsables une palette de leviers d'interventions efficaces permettant, par des ajustements annuels, d'assurer la pérennité des opérations de retraite. Au-delà de leur rôle d'aide au pilotage financier, ces paramètres de fonctionnement constituent des instruments de réglementation qui traduisent la solidarité, toujours plus nécessaire, que ces régimes souhaitent instaurer.

Assurer la pérennité des opérations de retraite à horizon fixé

Le pilotage d'un régime de retraite par répartition recherche l'équilibre entre ses recettes et ses dépenses à un horizon déterminé qui peut être soit « annuel », il convient alors d'obtenir, lors de chaque exercice, les cotisations nécessaires pour financer les retraites du moment, soit « pluriannuel », il s'agit dans ce cas d'assurer la pérennité des opérations de retraite au terme d'une période ciblée en acceptant, par exemple, des déficits temporaires financés par les réserves du régime.

Des études actuarielles prospectives : base de réflexion nécessaire au pilotage

Des études actuarielles doivent être menées afin d'éclairer les responsables du régime sur les perspectives d'évolution des ressources et des charges, compte tenu de la réglementation en vigueur. Les nouvelles dispositions réglementaires qui sont envisagées s'accompagnent toujours d'une évaluation financière afin de s'assurer que le régime pourra faire face à terme, par l'ajustement de ses para-

mètres de fonctionnement, à tout surcoût financier susceptible d'en découler.

Disposer de leviers d'intervention dans la conduite technique du régime à court, moyen et long terme apparaît ainsi opportun. Les régimes par points disposent, par essence, au vu de leurs mécanismes de fonctionnement, d'une telle possibilité.

La mise à disposition de leviers d'intervention adaptés à la recherche de l'équilibre technique

Le mécanisme d'acquisition de droits de ces régimes de retraite par points s'assimile à une opération d'achat d'unités de droits à retraite sous forme de points et, dès la demande de retraite, à une opération de créance de ces points sur des unités monétaires. Chaque cotisation permet, en effet, d'acheter des points dont le prix unitaire ou « salaire de référence », est fixé chaque année. Le cotisant accumule ainsi des points tout au long de sa carrière, chacun de ces points lui conférant, le moment de sa retraite venu, un niveau de pension en

euros déterminé annuellement. Ce niveau correspond à la valeur de service du point.

La gestion des régimes par points fait donc intervenir trois paramètres de fonctionnement aisément identifiables :

- le taux de cotisation,
- le prix d'achat d'un point ou salaire de référence,
- la valeur de service d'un point.

Ces paramètres, dont les valeurs sont fixées annuellement par les responsables du régime, représentent autant de leviers d'intervention dont l'action produit des effets macro et micro-économiques, qui sont soit immédiats, soit différés.

I. Le taux de cotisation : un paramètre d'ajustement des ressources et d'acquisition de droits

On oublie trop souvent ce paramètre qui est au fondement même des régimes à « obligation de moyens » pour lesquels l'obligation ne porte que sur le paiement des cotisations auxquelles sont tenus les participants et leurs employeurs, sans détermination définitive du niveau de prestation retraite.

La variation de la valeur de ce paramètre entraîne des incidences sur les ressources et les charges du régime avec des effets temporels différents : son augmentation, par exemple, accroît aussitôt les ressources du régime. En contrepartie, les cotisants sont alors susceptibles d'obtenir des droits à retraite sur une base plus élevée, droits qui produiront à long terme un accroissement des points à honorer à leur retraite et donc une augmentation des charges d'allocations.

La fixation de ce paramètre résulte nécessairement d'un consensus social, puisqu'il exprime l'effort contributif consenti par les cotisants et leurs employeurs.

II. Le prix d'achat du point : un paramètre de solidarité intra et intergénérationnelle d'acquisition de droits

Il représente la valeur d'échange des deux « monnaies » constituées par le point de retraite et l'unité monétaire. En revanche, à la différence d'une monnaie classique, la monnaie « point de re-

traite » ne sera disponible que le moment venu, c'est-à-dire à la date de liquidation des droits.

Toute mesure sur le niveau de ce paramètre affecte les seuls droits à retraite à acquérir, à l'exclusion des droits déjà acquis. Ainsi, d'un point de vue micro-économique, les effets de la variation de ce paramètre sur les droits des futurs allocataires sont d'autant plus sensibles que la durée restant à courir avant la retraite est importante. D'un point de vue macro-économique, l'incidence de ce paramètre sur les charges d'allocations du régime est plus progressive et dépend du poids relatif des droits des allocataires concernés par la mesure sur l'ensemble de leurs droits. Il faudra attendre le départ en retraite des cotisants les plus jeunes pour voir pleinement apparaître les effets de ce paramètre sur le niveau des charges du régime.

Le prix d'achat du point est bien le reflet de la solidarité que le régime de retraite souhaite imprimer. À cet égard, il y a lieu de distinguer le niveau de ce paramètre et son indexation dans le temps : ceux-ci correspondent, en fait, à des formes de solidarité différentes.

II.1. Le prix d'achat du point est le reflet d'une solidarité immédiate

Il s'agit de décider si le prix d'achat du point d'une année donnée doit être modulé ou non par des facteurs sociodémographiques que le régime juge pertinents. Plusieurs conceptions peuvent être retenues :

Le prix d'achat du point peut être le même pour l'ensemble de la population couverte...

Ce choix met en place une solidarité globale qui ne distingue ni les secteurs d'activité couverts par le régime, ni les générations cotisantes, ni aucun des participants. Dans cette optique, le critère d'âge n'est pas discriminant. Les plus jeunes et les plus âgés se mêlent, tous étant liés par un système d'acquisition de droits semblable.

... ou croître avec l'âge du cotisant...

Les principes qui sous-tendent un tel choix peuvent être appréhendés d'un point de vue macro ou micro-économique :

- un point acquis par un cotisant âgé a plus de « risques » de conduire au paiement d'une pension

que celui d'un cotisant plus jeune qui devra survivre encore plusieurs années avant sa retraite : les points des plus âgés coûtent ainsi plus chers en probabilité au régime de retraite que ceux des plus jeunes. Il conviendrait donc de réduire cette différence de coûts probables entre générations en appliquant un prix du point croissant selon l'âge.

– D'un autre côté, un participant proche de la retraite a plus d'appétence qu'un plus jeune à détenir des points. Le rationalisme micro-économique conduirait également à proposer un prix d'achat du point dont le niveau serait croissant avec l'âge.

... ou encore dépendre des catégories de personnels

Ce choix permettrait de tenir compte de facteurs spécifiques comme, par exemple, la pénibilité du travail. À cotisation donnée, une catégorie de personnel associée à un travail pénible aurait plus de droits à retraite qu'une autre dont le travail serait moins usant. Ainsi, plus la pénibilité du travail est forte, moins le prix d'achat du point pourrait être élevé.

Au regard de ces exemples, l'introduction de critères sociodémographiques dans la détermination du niveau du prix d'achat du point s'avère délicate. Si elle tend à distinguer les populations, elle ne doit pas conduire à les opposer en termes de catégories socioprofessionnelles, de générations, de sexes, etc. C'est donc bien dans la concertation que de tels choix doivent s'opérer.

II.2. L'évolution du prix d'achat du point est le reflet d'une solidarité dans le temps

Plusieurs exemples d'indexation méritent d'être mentionnés :

Un prix d'achat du point indexé sur l'assiette de cotisation moyenne...

Traditionnellement, le prix d'achat du point est indexé sur l'évolution de l'assiette de cotisation moyenne des participants du régime, en vertu d'un principe d'équité qui imposerait qu'à un même taux de cotisation, la population d'actifs du moment acquiert, en moyenne, les mêmes droits à retraite que la population de l'exercice précédent.

Dans le cas de cotisations fondées sur le salaire, l'assiette de cotisation moyenne augmente mécaniquement du fait de l'augmentation générale des sa-

lares. Ainsi deux participants ayant occupé à deux périodes différentes des fonctions identiques auront, à même taux de cotisation, des efforts contributifs en termes nominaux différents. L'indexation du salaire de référence sur celui de l'assiette de cotisation moyenne permet alors de neutraliser le mouvement général des salaires en leur attribuant un même nombre de points.

... une indexation sur l'indice des prix...

Le prix d'achat du point suit ici l'évolution des prix à la consommation. Le principe d'équité entre générations précédemment cité n'est plus ici un élément primordial : le point de retraite est considéré comme un bien de consommation dont l'évolution du prix s'assimile à celui du panier moyen des ménages.

... ou d'autres indexations...

D'autres indexations peuvent également être retenues : une indexation sur le salaire moyen ou médian des participants, le chiffre d'affaires des entreprises..., ou encore sur la valeur de service du point. Cette dernière conception relève d'une logique de pilotage du rendement du régime de retraite par points qui sera étudiée ultérieurement.

III. La valeur de service du point : un paramètre de bouclage technique et social

La valeur de service du point est le paramètre qui permet de transformer chaque année les points accumulés jusqu'à la date de retraite, en niveau de prestation.

La variation de la valeur de service du point a des effets instantanés sur le niveau des charges du régime et par conséquent sur son équilibre technique annuel.

Elle introduit, par l'ajustement annuel de sa valeur, une souplesse d'intervention sur le contrôle des charges du régime.

En théorie, ce paramètre peut varier annuellement, à la hausse comme à la baisse, au gré des ressources disponibles du régime, avec pour effet d'augmenter ou de diminuer les retraites, l'obligation du régime étant d'honorer les points des participants en nombre et non en montant. Ce paramètre n'a donc théoriquement pas d'effet à long terme. En pratique cependant, l'objectif social de revalorisa-

tion des prestations, du moins en valeur nominale, impose, si les ressources le permettent, une augmentation de la valeur de service du point chaque année et par suite provoque également des effets à moyen et long terme sur les charges futures.

La valeur de service du point doit donc répondre à la fois à des contraintes tant budgétaires (équilibre technique du régime) que sociales puisqu'elle conditionne le niveau des allocations susceptibles d'être perçues par tout retraité.

À cet égard, il y a lieu de distinguer différentes « stratégies » envisageables pour fixer la valeur de service du point.

Une valeur du point fondée sur la recherche d'un équilibre annuel

Elle correspond à la valeur du point qui équilibre, à réglementation constante, les charges et les ressources du régime de l'année considérée : c'est la première des valeurs qui vient à l'esprit dans un régime de retraite fonctionnant en répartition ; les prestations du moment s'ajustent ainsi au niveau des cotisations disponibles.

Cette valeur du point qui assure un auto équilibre du régime a pour particularité de réaliser, sous certaines conditions, une équité relative entre actifs et retraités. En effet, dans le cas d'un état stationnaire où le rapport actifs/retraités ainsi que les points moyens des retraités sont stabilisés dans le temps, la redistribution des ressources induit une revalorisation des allocations comme l'évolution des cotisations. Lorsque cette dernière est fondée sur les salaires, la parité relative retraite/salaire est conservée : les allocataires bénéficient de retraites en harmonie avec l'augmentation des salaires ; leur pouvoir d'achat relatif est ainsi maintenu comparativement à celui des cotisants.

Dans la pratique, cette parité relative du pouvoir d'achat des actifs et des retraités n'est réalisée que partiellement dans la mesure où l'état stationnaire n'est pas atteint : l'évolution des effectifs de cotisants se distingue nettement de celle des allocataires, le nombre moyen de points des retraités évolue dans le temps comme la durée moyenne de cotisations.

Cette valeur du point induit en outre une évolution erratique des retraites, puisqu'elle conduit à redistribuer l'intégralité des ressources annuelles

du régime résultant du nombre de cotisants et de leurs cotisations moyennes, c'est-à-dire des grandeurs intimement liées à la situation économique du moment, notamment en terme d'emploi, de croissance et de chômage.

La prise en compte du niveau des éventuelles réserves du régime et d'un horizon pluriannuel s'impose alors.

Une valeur du point visant la recherche d'un équilibre pluriannuel

Elle correspond à la valeur du point nivelée afin d'ajuster les charges exprimées en points de retraite au niveau des ressources du régime et ce au terme d'une période ciblée, après recours à tout ou partie des réserves financières du régime.

Elle nécessite de définir conceptuellement tant l'horizon pluriannuel à retenir que le niveau des réserves correspondant en vue de projections préalables de ressources et de charges.

L'horizon ainsi défini, le niveau des réserves, de même que les scénarios macro-économiques à retenir en vue de l'élaboration de projections, doivent être partagés par l'ensemble des responsables du régime afin qu'un consensus puisse se dégager au vu des résultats des études actuarielles prospectives qui seront alors synthétisés par cette valeur du point nivelée.

Elle constitue une mesure de la situation technique du régime de retraite en lien avec le scénario macro-économique retenu. Si sa valeur est bien supérieure à la valeur de service effective du point, elle rend compte des possibles revalorisations des allocations ; si sa valeur est bien inférieure, elle indique que sous les scénarios macro-économiques retenus, des mesures d'équilibrage du régime devront être envisagées.

Une valeur du point qui vise le maintien du pouvoir d'achat

La valeur de service du point est revalorisée comme l'indice des prix à la consommation. Il s'agit ici de conserver le pouvoir d'achat des allocataires.

Dans ce cadre défini, la parité retraite/salaire n'est plus nécessairement maintenue. Dans les pays comme la France où les salaires moyens augmentent structurellement plus rapidement que l'inflation, l'équité relative s'en trouve modifiée. En

outre, d'un point de vue macro-économique, une telle indexation s'accompagne, d'un équilibre technique notablement amélioré lorsque les ressources sont fondées sur les salaires. Cette indexation permet sur l'horizon pluriannuel retenu de consolider les réserves du régime tout en maintenant le pouvoir d'achat des retraités au niveau atteint.

Une valeur du point fondée sur un rendement cible

Il s'agit de fixer la valeur de service du point de telle sorte que son rapport au salaire de référence converge vers un niveau fixé par le régime.

Ce ratio valeur de service du point / salaire de référence s'appelle le rendement du régime. Il correspond à la prestation instantanée issue d'un euro de cotisation génératrice de droit.

Le principe de ce rendement cible est de s'accorder sur le niveau de la prestation – issue d'un euro de cotisation – que doit offrir au minimum le régime de retraite par points.

Cette stratégie conduit à la détermination conjointe de l'évolution tant de la valeur de service du point que de celle du salaire de référence et ce pour aboutir au rendement cible du régime. Elle s'accompagne naturellement de la recherche d'un équilibre pluriannuel qui vise, notamment à maintenir le pouvoir d'achat, ce qui induit l'évolution du salaire de référence.

Le choix délicat du niveau du rendement cible résulte nécessairement d'un consensus social

Une valeur effective de service du point reflet du consensus social

Il s'agit ici de la valeur du point effectivement retenue par les responsables du régime. Cette valeur tient nécessairement compte non seulement des perspectives financières du régime mais également de son objet même, c'est-à-dire fournir des allocations de retraite décentes.

La valeur de service du point effective est donc une variable de bouclage technique et social recouvrant à la fois des aspects macro et micro-économiques.

Elle est un élément de partage des ressources

disponibles en faveur des allocataires présents et futurs visant à mettre en adéquation les charges et les ressources du régime par la constitution ou l'utilisation opportune des réserves du régime.

Pour des raisons sociales évidentes, l'évolution dans le temps de la valeur de service du point doit être exempte de variation brutale, ce qui implique la prise en compte d'un horizon pluriannuel dans l'effort d'équilibrage du régime.

IV. La fixation des paramètres des régimes par points par répartition résulte et traduit le nécessaire consensus social

On le voit, les outils mis à disposition permettent aux responsables des régimes de retraite par points par répartition – au vu d'études actuarielles à long terme sur les évolutions ressources / charges – de régler dans la concertation la question de l'équilibre à travers la fixation des paramètres tout en instaurant la solidarité qu'ils souhaitent mettre en œuvre.

Lorsqu'il s'agit de fixer les paramètres techniques du régime, les projections macro-économiques nécessaires des ressources et des charges du régime doivent toujours s'accompagner d'une étude quant à l'appréciation du montant de retraite pour tous allocataires présents et futurs.

Le pilotage s'accompagne donc du souci permanent du maintien du consensus social.

Pour le secteur privé, le pilotage des régimes de retraite par points que sont l'Agirc et l'Arcco incombe en France aux partenaires sociaux dont la gestion paritaire est la garantie de l'intérêt commun et de la pérennité du système. Leur mission d'intérêt général a non seulement pour but de verser les prestations du moment ainsi que celles à venir, mais aussi de parvenir au consensus social matérialisé par l'accord tacite entre les différents intervenants que sont les actifs, les entreprises et les retraités.

Réduire le pilotage d'un régime par points par répartition à des aspects purement techniques reviendrait à passer sous silence le pacte fondamental liant l'ensemble des participants.

Une technique au service des partenaires sociaux : l'exemple de l'Agirc et de l'Arrco

Arnauld d'YVOIRE

Secrétaire général de l'Observatoire des Retraites

Adoptée par les créateurs du régime complémentaire des cadres, la technique par point constitue depuis 1947 l'outil des partenaires sociaux pour gérer les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco. L'histoire de ces deux régimes fournit une illustration pratique du recours à cette technique.

Le contexte de l'après guerre et des « trente glorieuses »

Est-il besoin de rappeler combien le contexte dans lequel les régimes complémentaires de retraite des salariés sont nés, l'Agirc en 1947 et l'Arrco en 1961, était différent de celui d'aujourd'hui ? L'inflation dominait depuis la fin de la première guerre mondiale, ruinant les épargnants et les titulaires de rente à rendement nominal. La dénatalité et les guerres laissaient des générations peu nombreuses face à la tâche de reconstruire le pays. L'espérance de vie à 60 ans demeurait faible, les progrès ayant jusque-là surtout concerné la mortalité infantile. L'âge de la retraite était pour le plus grand nombre fixé à 65 ans, et l'âge de cessation d'activité était souvent plus élevé, notamment pour les cadres.

Préserver les retraites de l'inflation

Face à l'inflation, la technique par point, alliée à un financement en répartition choisi en raison de la volonté de valider le passé, allait s'avérer d'une efficacité sans pareil. Maintenir le pouvoir d'achat des retraités constituait en soi un objectif qui paraissait très ambitieux dans une époque de ruine des épargnants. Les carrières passées, reconstituées, permettaient d'obtenir des points de retraite calculés à l'aide d'un prix d'achat (dit

« salaire de référence ») dont l'évolution avait été calculée essentiellement en fonction de l'inflation depuis 1914. Avant cette date, le prix d'achat du point était le même quelle que soit l'année considérée. En fixant chaque année la valeur de ces points les partenaires sociaux avaient pour premier objectif de compenser l'inflation.

Partager les fruits de la croissance entre les actifs et les retraités

Ces revalorisations étaient rendues possibles par le développement du salariat, inattendu en 1947, en plein essor en 1961, et par une augmentation des salaires supérieure à l'inflation. La préoccupation de sauvegarder le pouvoir d'achat des retraités allait bientôt laisser la place à une ambition plus grande encore, les faire « bénéficier des fruits de la croissance ». Outre la création de droits nouveaux, réversions, majorations pour enfants, la fixation de la valeur du point se prêtait à une telle politique. Il suffisait de lui faire suivre la progression des salaires.

Échapper au prélèvement par l'inflation

Soucieux de gérer à long terme, après les premières années d'expérimentation et de tâtonnement, les partenaires sociaux avaient mis au point une formule de calcul de la valeur du point Agirc. La

valeur retenue chaque année était celle permettant de maintenir l'équilibre sur les 10 années à venir entre les évolutions prévisibles des charges et des ressources, réserves comprises. La rapide augmentation des ressources conduisait à accumuler des réserves. La loi obligeait les partenaires sociaux à placer la moitié au moins de ces réserves dans des emprunts d'État, ou garantis par l'État, offrant en pratique un rendement très faible. En théorie source de sécurité, en pratique financement à bon compte des politiques publiques, les réserves se dépréciaient au fur et à mesure par rapport à la croissance des salaires et des droits à retraite. Falloit-il continuer à accroître des placements aussi peu rentables pour le régime ?

Cette question fut résolue, non sans débats, par l'utilisation du taux de cotisation. Les partenaires sociaux décidèrent de limiter les réserves à une année environ de prestations et d'appeler en conséquence les cotisations à un taux réduit, dit « taux d'appel », les points acquis continuant d'être calculés sur le taux « contractuel ». Il était entendu que ce taux d'appel pourrait être majoré en cas de besoin inverse. L'équivalent de deux années de cotisation ne fut ainsi pas appelé dans les années cinquante et soixante, ceci au bénéfice des cadres en activité et des entreprises et au détriment indirect du financement de l'État.

Le choc pétrolier de 1973 et le tournant économique

Le premier choc pétrolier mit fin à trente années de croissance exceptionnelle, forte et régulière. Pour la France tout particulièrement, ce fut la fin du plein emploi et le début du chômage de masse. Alors que la population autochtone en âge d'activité continue d'augmenter, conséquence du baby boom, et que l'immigration se poursuit, le nombre d'emplois réels n'est guère plus élevé aujourd'hui qu'en 1973. Mais personne alors, les partenaires sociaux pas plus que les autres, n'imagine une telle perspective à long terme. Par ailleurs, depuis 1964, le taux de fécondité décroît, mais, inertie des phénomènes démographiques, la population continue de croître sous l'effet du baby boom. En outre,

depuis la guerre, l'espérance de vie progresse, notamment aux âges élevés, phénomène longtemps sous-estimé par les démographes. Enfin, grâce au développement des régimes de retraite et à leur amélioration, les retraités ne sont plus les pauvres de la société française comme après guerre, mais l'habitude retarde la prise de conscience de ce changement.

Maintenir le pouvoir d'achat des retraités

Dès 1977, la formule de calcul de la valeur du point adoptée par l'Agirc conduit à revaloriser le point Agirc moins que l'inflation, en rupture avec les trente années précédentes de victoire sur l'inflation et de progression du pouvoir d'achat. Les partenaires sociaux décident, dans l'attente d'un retour à la situation économique favorable connue jusqu'alors, de ne pas répercuter totalement sur la valeur du point l'effet d'une dégradation, que l'on croit temporaire, de l'emploi et des salaires. Ils s'affranchissent donc « provisoirement » de la formule de calcul de la valeur du point qu'ils avaient adoptée. Mais ils savent aussi que les années quatre-vingt vont voir l'arrivée à la retraite de générations ayant effectué des carrières complètes pendant les trente glorieuses, alors que le rythme de croissance des ressources devrait se ralentir. Aussi adoptent-ils une politique de revalorisation modérée de la valeur du point, proche du maintien du pouvoir d'achat.

Augmenter les ressources des régimes

Cependant, l'équilibre financier est maintenu principalement par l'augmentation des ressources. Elles s'accroissent grâce au relèvement du taux d'appel des cotisations qui permet d'augmenter les cotisations sans attribution supplémentaire de droits à retraite. À l'Agirc, le taux d'appel était, depuis 1966, de 100 %, c'est-à-dire égal au taux dit contractuel sur lequel sont calculés les points de retraite acquis chaque année. Les partenaires sociaux le portent à 103 % en 1979, puis à 106 % en 1986 et 110 % l'année suivante. Il atteindra 125 % en 1995, niveau auquel il demeure. À l'Arrco, le taux d'appel avait été porté à 102,5 % dès 1970. En 1974, il atteint 110 % et se stabilise à 125 % depuis 1992.

La valeur de service du point, une variable d'équilibre technique : un choix décisif opéré en 1978 par l'Agirc

Chantal du BOISROUVRAY

*Historienne, membre du service Documentation du Gie Agirc-Arrco,
membre du jury du prix de l'Observatoire des Retraites*

Lorsqu'en 1946 les fondateurs du régime de retraite complémentaire des cadres ont fait le choix d'un système par points, ils ont posé le principe selon lequel la valeur annuelle du point de retraite doit être calculée de façon à réaliser l'équilibre annuel entre les ressources et les dépenses du régime. Appliqué jusqu'en 1950, le texte originel de l'article 37 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 fixant la formule de calcul du point de retraite fut remanié en 1951 puis en 1961 par la commission paritaire afin d'inscrire la formule dans une perspective d'équilibre décennal du régime. Dès l'origine, les organisations signataires de ladite Convention ont conféré au conseil d'administration de l'Agirc le pouvoir de procéder à la fixation de la valeur du point obtenue par la formule qui pouvait conduire les partenaires sociaux gestionnaires du régime à revaloriser les retraites ou au contraire à réviser celles-ci à la baisse, afin d'ajuster les dépenses aux ressources.

Utilisée continûment pendant trente ans, la formule de calcul de la valeur du point fut mise en question au milieu de la décennie 1970, eu égard aux évolutions concomitantes des ressources et des charges du régime. À partir de cette période, le régime des cadres subit, plus encore que les autres régimes de retraite, le contrecoup du net ralentissement de la croissance économique qui s'est traduit par une dégradation de l'emploi et des salaires. Ces facteurs se sont conjugués aux effets de la forte augmentation du plafond de la Sécurité sociale et à un alourdissement des charges consécutif à l'arrivée à maturité du régime. Ainsi, les ressources du régime enregistraient, en 1977, une baisse de 5,96 % par rapport à l'exercice précédent, alors que la prévision décennale des charges augmentait de 3,86 %. Dans ces conditions, la valeur du point calculée selon la formule ressortait à 0,8925 franc, ce qui représentait une augmentation moyenne annuelle de 7 %, inférieure à la hausse du coût de la vie (9,4 %), et impliquait donc une baisse sensible du pouvoir d'achat des allocataires. Le conseil d'administration fut donc placé devant l'alternative suivante : soit une valeur du point respectant la formule de calcul fixée par la Convention, soit une valeur du point permettant aux retraités de maintenir leur pouvoir d'achat.

Ayant opté pour cette seconde solution, le conseil d'administration décida d'arrêter la valeur de service du point au 1^{er} juillet 1977, à 0,91 franc, soit une majoration de 1,96 % par rapport à la valeur calculée en dissociant cette dernière, qualifiée de « valeur technique », de la « valeur de service officielle ». L'année suivante, les membres du conseil s'accordèrent pour maintenir en l'état la formule inscrite à l'article 37 de l'annexe I à la Convention et la conserver à titre d'indicateur donnant, pour chaque exercice, la « valeur technique du point », et pour dissocier définitivement cette valeur de la « valeur de service du point », celle-ci devant désormais être indexée, pour un exercice donné, sur la plus faible des deux variables au cours de cet exercice : le salaire médian des cadres ou le coût de la vie. Ces dispositions qui apportaient un changement fondamental aux règles régissant la gestion technique du régime depuis 1947 furent adoptées par le conseil d'administration au vu des études techniques réalisées par l'Agirc sur la base de la formule conventionnelle qui démontraient que, quels que soient les aménagements susceptibles d'être apportés à cette formule, le maintien du pouvoir d'achat du point avait pour conséquence la consommation des réserves dans un délai de quinze à dix-huit ans et que le maintien du niveau des réserves (les trois quarts des allocations de l'année) entraînait une diminution du pouvoir d'achat du point de 50 % sur une période variant de dix à quinze ans.

Mobiliser des ressources extérieures aux régimes

Dès 1967, les partenaires sociaux, en posant le principe de l'attribution de points de retraite pour les périodes de chômage indemnisé, avaient prévu leur financement partiel par le régime de l'assu-

rance chômage. Cette mesure atténuait l'impact du chômage sur les régimes complémentaires de retraite. Mais, en 1982, l'instauration de la « retraite à 60 ans » dans les régime général et les régimes alignés des salariés agricoles, commerçants et artisans bouleverse l'équilibre des régimes Agirc et

Arcco. Politiquement, les partenaires sociaux pouvaient difficilement s'opposer à cette réforme et maintenir les abattements pour les retraites complémentaires demandées à 60 ans. De plus, la nouvelle retraite à 60 ans prenait le relais d'une formule de préretraite, la « garantie de ressources », plus généreuse à bien des égards, et devenue financièrement insoutenable pour l'assurance chômage. La solution fut trouvée dans la création d'un organisme de financement, l'ASF (« Association pour la Structure Financière »), chargé de financer à la fois le coût des garanties de ressources appelées à disparaître progressivement et le surcoût entraîné par la « retraite à 60 ans » dans les régimes Agirc et Arcco. L'ASF était financée à l'origine par une subvention de l'État et par deux points de cotisation d'assurance chômage.

La diminution de la masse salariale en 1993 et la recherche d'un équilibre de long terme

En 1993, pour la première fois depuis la guerre, la masse salariale se contracte sous l'effet du ralentissement de l'activité. Le nombre de cotisants au régime chômage, dont le champ se confond presque avec celui des régimes Agirc et Arcco, diminue de 1,7 %. La masse salariale soumise à cotisation accuse une diminution de 0,4 %, à comparer aux augmentations de 3,9 % en 1992 et 4,3 % en 1991. Ces chiffres provoquent un choc, accélèrent la prise de conscience d'un contexte durablement différent de celui connu pendant les années de développement des régimes. Les accords de 1994 et 1996 traduisent cet état d'esprit nouveau.

La remise en cause de certains droits « acquis »

Dès 1994, les partenaires sociaux doivent adopter des mesures pour rétablir l'équilibre du régime des cadres, équilibre d'autant plus fragile que son assiette de cotisation est réduite par l'augmentation rapide du plafond de la sécurité sociale. Un consensus se crée pour « partager les efforts » entre ceux qui paient, les cadres et leurs entreprises, et ceux qui reçoivent, les retraités. Les cotisations des premiers augmentent sous l'effet d'un nouveau relè-

vement du taux d'appel, et également du taux minimum obligatoire de cotisation. Les seconds subissent le gel de la valeur du point, c'est-à-dire la non revalorisation de leur pension, ainsi qu'une réduction des majorations pour enfants par application d'un « pourcentage de service ».

En outre, le principe européen d'égalité entre les hommes et les femmes est appliqué de manière à réaliser des économies : l'alignement des conditions de réversion pour les hommes et les femmes se traduit par un relèvement de l'âge de la réversion de 50 à 60 ans¹ pour les conjointes survivantes (sauf invalidité ou enfants à charge).

Ce faisant, les partenaires sociaux entendaient peser non seulement sur les futurs retraités, mais également sur ceux dont les retraites étaient déjà liquidées. C'était compter sans les recours judiciaires des intéressés. Au terme de nombreuses décisions de grande instance et d'appel, la Cour de Cassation considérait, en 1999, que le « pourcentage de service » revenait à diminuer le nombre de points, et qu'une telle mesure ne pouvait pas s'appliquer aux pensions déjà liquidées. Les partenaires sociaux auraient pu, semble-t-il, baisser la valeur du point. Mais ils ne sont pas autorisés à modifier le nombre de points d'une pension déjà liquidée.

L'utilisation du prix d'achat du point

L'accord Agirc de 1994 était dicté par la nécessité de rétablir un équilibre financier menacé à court terme. Les accords Agirc et Arcco de 1996 visent à créer les conditions d'un équilibre à moyen terme. Ils font appel à un ensemble de mesures d'économies et de financement. Mais ils innovent sur un point central : pour la première fois, ils diminuent le nombre de points attribués pour un même niveau de cotisation contractuel. Ce résultat est obtenu par une augmentation du prix d'achat du point supérieure à celle des salaires des cotisants. De 1996 à 2000, ce prix d'achat, qui suit depuis l'origine l'évolution des salaires², est en outre majoré chaque année de 3,5 % à l'Arcco et de 4 % à l'Agirc. Il s'agit d'une mesure d'équilibre à long terme qui entérine l'état de fait créé par l'allonge-

1. L'Arcco égalisera à 55 ans les âges de réversion pour les hommes et les femmes en 1996.

2. D'où l'expression de « salaire de référence » pour désigner le prix d'achat du point.

ment de la durée de vie, et donc de retraite, et qui prépare à l'augmentation du nombre de retraités avec l'arrivée des générations nombreuses du baby boom à l'âge de la retraite. Cette diminution du nombre de points attribués est, dans une certaine mesure, compensée par l'augmentation des taux minimum obligatoires de cotisation, portés depuis la création des régimes, au fil des accords successifs, de 2,5 à 6 % en Arrco et de 8 à 16 % en Agirc.

Avec l'accord commun à l'Agirc et à l'Arrco de février 2001, les partenaires sociaux utilisent à nouveau le prix d'achat du point, mais cette fois-ci pour atténuer l'effet de la mesure précédente. Le prix d'achat du point est en effet provisoirement indexé sur l'évolution des prix. Celle-ci étant inférieure à l'évolution des salaires, cette mesure conduit à augmenter le nombre de points attribués pour un même niveau de cotisation. Il s'agit de limiter la baisse du niveau futur des retraites, sans pour autant augmenter les cotisations, en attendant une reprise de l'emploi permettant un relèvement de l'âge de cessation d'activité. Avec l'accord de 2003, qui fait suite à la réforme Fillon tendant à relever l'âge de départ en retraite, les partenaires sociaux renouent avec la revalorisation traditionnelle du prix d'achat du point (le « salaire de référence ») en fonction de l'évolution des salaires des cotisants.

L'utilisation de la valeur du point

L'augmentation de la valeur du point avait permis de préserver les retraités de l'inflation, puis de les faire bénéficier de la croissance des salaires. La détérioration de la situation de l'emploi à partir des années 70 oblige les partenaires sociaux à infléchir cette politique dans le régime des cadres. Les accords des années 90 marquent une nouvelle évolution. L'accord Agirc de 1994 gèle la valeur du point.

Les accords Agirc et Arrco de 1996 indexent la valeur du point sur l'évolution du salaire moyen des cotisants diminué d'un point et prévoient que « cette revalorisation ne pourra en aucun cas dépasser l'évolution annuelle des prix ». Le maintien du pouvoir d'achat, objectif minimum, même s'il n'était pas toujours atteint à l'Agirc, devient, pour une durée de cinq ans, un maximum, pour l'Arrco comme pour l'Agirc. Avec les accords 2001 et 2003, la valeur du point est indexée jusqu'en 2008 sur « l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ».

Ce rapide survol d'environ cinquante années de fonctionnement de deux régimes par points montre l'intérêt et la souplesse de cet outil. Pour le bénéficiaire du régime, rien n'a changé depuis l'origine en ce sens qu'il s'agit toujours d'accumuler des points dont le nombre dictera le montant de sa retraite complémentaire. Derrière cette règle de base, les partenaires sociaux ont su adapter les deux régimes à des évolutions économiques et démographiques considérables. Loin de leur dicter leur conduite, de réduire leur souveraineté et leur pragmatisme, la technique par points les sert dans la recherche d'un consensus entre les diverses parties prenantes, entreprises, salariés en activité, retraités. Elle les sert également dans la recherche d'un équilibre qui tienne compte des contraintes du présent tout en ménageant l'avenir. À la différence des formules italienne et suédoise de comptes notionnels¹ qui recherchent un « pilotage automatique » des régimes de retraite, le point « à la française » apparaît comme un instrument au service des responsables du pilotage du régime, instrument dont la valeur dépend de l'usage qui en est fait.

1. Voir ci-après l'article d'Élise Prats : « Le développement des comptes notionnels en Europe ».

Les régimes complémentaires par points et l'information des actifs

Pierre CHAPERON

Directeur du cabinet du GIE Agirc-Arrco

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites entend mettre en place un véritable droit à l'information des citoyens français au regard de leurs droits à la retraite. Chaque régime devra être en mesure de fournir une évaluation des droits acquis auprès de lui. La retraite en points se prête à l'établissement de tels bilans, alors que les régimes par annuités peuvent plus difficilement répondre à une telle exigence.

L'exigence d'information posée par l'article 10 de la loi du 21 août 2003, est novatrice en ceci que l'information délivrée devra donner une photographie consolidée de l'ensemble des droits en cours de constitution auprès des différents régimes de la carrière.

Cette information globale permettra aux cotisants de mieux situer l'état de leurs droits au regard des dispositions de la loi Fillon :

- durées de cotisation en évolution compte tenu du calendrier instauré par ladite loi,
- marges de choix aménagées par le législateur (décote, surcote, rachats, épargne retraite...).

L'information, qui sera délivrée à fréquence quinquennale à partir de 35 ans pose, compte tenu de la pluralité des régimes et de leurs divers modes de constitution des droits, la question de leur capacité à traduire l'acquisition progressive de droits.

Force est de constater que le régime exprimant les droits en points est celui qui se prête le mieux à une communication régulière des droits acquis année après année par ses ressortissants. L'acquisition de droits peut ainsi être détaillée tout au long de la carrière marquant la constitution progressive de la retraite.

L'information donnée conserve un sens y compris pour les personnes qui justifient d'une durée de cotisation limitée en raison de leur entrée récente dans le régime (jeunes embauchés ou changement

récent de statut) : elle marque simplement le caractère largement contributif des droits acquis qui demeurent proportionnels à la durée de cotisations et aux montants versés.

La description des droits en cours de constitution peut s'avérer plus difficile dans des régimes organisés selon d'autres modalités :

- dans des régimes à prestation définie de type pensions civiles et militaires. Le calcul des droits ne prend véritablement son sens qu'à l'approche de la liquidation, les droits étant déterminés en fonction du traitement des 6 derniers mois d'activité.

Il est néanmoins possible de rendre compte de l'acquisition progressive de droits en appliquant le taux d'annuité en vigueur et le nombre d'années au dernier salaire connu.

Cette solution qui conduit à un résultat d'autant plus éloigné de la réalité que l'intéressé est loin du moment de son départ en retraite ne manque pas de poser difficulté pour ceux qui sont en dessous des quinze années exigées pour bénéficier des droits au titre des pensions civiles et militaires.

- le régime général met en œuvre une formule qui suppose d'avoir connaissance des derniers salaires. Ce calcul complexe se prête mal à une communication des droits en cours de carrière. Là encore, la détermination des droits suppose d'avoir connaissance des derniers salaires.

Les avantages de la technique par points dans la gestion des carrières courtes ou éclatées, le cas de l'IRCANTEC

Murielle CHABERT-DESNOTS et Philippe TREILHOU

Actuariat et études statistiques de l'IRCANTEC, établissement d'Angers de la Direction des Retraites, Caisse des Dépôts et Consignations

Avec des populations adhérentes extrêmement diverses cotisant pour des périodes très variables, un renouvellement de ses cotisants atteignant chaque année près du quart de l'effectif, l'Ircantec, qui complète la retraite du régime général pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités locales, constitue sans doute la meilleure illustration de l'intérêt de la technique par points dans l'adaptation des régimes de retraite à la mobilité professionnelle.

Créée par voie réglementaire à compter du 1^{er} janvier 1971, l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques) est issue de la fusion des deux régimes de retraite complémentaire des agents non titulaires du secteur public :

- l'IPACTE créée en 1949 pour les agents cadres,
- l'IGRANTE créée en 1959 pour les agents non cadres et la tranche A des cadres.

Le régime est placé sous l'autorité d'un Conseil d'administration composé à part égale de représentants des affiliés et des pouvoirs publics. Le Conseil est consulté sur toutes les questions relatives à la gestion du régime et émet des avis donnant lieu à des textes réglementaires. La gestion du régime est confiée à la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts et des Consignations.

L'adhésion est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres de l'État, des collectivités territoriales (communes, départements, régions), et de leurs établissements publics (administratifs, industriels et commerciaux, scientifiques et techniques, de santé...) dès lors qu'ils ne sont pas titulaires ou affiliés à des régimes spéciaux.

L'IRCANTEC est également le régime de retraite des élus locaux. Les maires et leurs adjoints cotisent depuis 1973 et le bénéfice du régime a été étendu depuis 1992 aux conseillers municipaux,

généraux et régionaux dès lors qu'ils perçoivent des indemnités de fonction.

En 2003, l'IRCANTEC a perçu environ 1,7 milliards d'euros de cotisations de la part de 80 000 organismes employeurs. Le nombre d'affiliés ayant un compte à l'IRCANTEC atteint près de 13 millions de personnes, dont environ 2,5 millions sont actuellement cotisantes. Le montant des allocations versées s'élevait en 2003 à 1,3 milliards d'euros pour 1,5 millions de retraités.

Caractéristiques des populations gérées par le régime

La population cotisant à l'IRCANTEC est jeune et féminisée. L'âge moyen des cotisants est de 34,5 ans et les femmes représentent 60 % de l'effectif cotisant. La durée moyenne de cotisation est faible, de l'ordre de 9 années. Le taux de rotation annuel des cotisants est élevé, proche du quart de l'effectif. Ces caractéristiques s'expliquent comme nous allons le voir par l'extrême diversité des organismes employeurs et des conditions d'emplois des non titulaires de la fonction publique.

Le régime s'applique à un champ hétérogène d'organismes employeurs

De par la nature du champ d'application, les organismes employeurs présentent une forte diver-

sité tant par leur taille en salariés ou en cotisations versées que par la nature des emplois exercés.

Ces organismes regroupent une multitude de structures employant peu de non titulaires, en majorité des communes et quelques très gros organismes comme les hôpitaux et l'ANPE. L'effectif moyen par organisme est faible, de l'ordre de 30 cotisants. La concentration des effectifs est importante puisque environ 2 % des organismes employeurs regroupent près de la moitié des cotisants.

Cette concentration des effectifs et la nature particulière des emplois occupés chez les plus gros employeurs expliquent que la moitié de la masse totale des cotisations soit versée par moins de 1 % des organismes employeurs.

La diversité des organismes déclarants et les conditions d'affiliation créent au niveau des populations affiliées des structures atypiques

● **L'emploi relevant de l'IRCANTEC est fortement marqué par la précarité.**

Les conditions d'emplois sont très variables parmi les cotisants de l'IRCANTEC. Les postes permanents permettant au non titulaire d'être à terme titularisé côtoient des postes non permanents, parfois à temps partiel, voire saisonniers. Près de la moitié des cotisants ne sont affiliés que pour une partie de l'année, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

Le temps partiel concerne 32 % des effectifs : il est subi dans 80 % des cas. Une partie des affiliés à temps partiels est constituée par les fonctionnaires à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements qui ne relèvent pas de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales). Il est constitué également d'emplois saisonniers (gardiens de camping, animateurs de centres aérés...).

Une proportion importante de salariés cotise au titre d'une activité secondaire. Ce sont des personnes qui, possédant une compétence particulière dans le domaine de leur activité principale, assurent par ailleurs une activité de formation ou d'enseignement relative à cette compétence à titre accessoire. Ce sont également des jeunes encore scolarisés ou étudiants qui exercent une activité pendant les vacances scolaires. Ces emplois n'ont pas vocation à être occupés par des personnes titularisées.

La diversité des conditions d'emplois explique que la population cotisant à l'IRCANTEC connaisse un renouvellement annuel important. Ainsi, environ 600 000 agents ayant cotisé en 1999 sont sortis en 2000 ce qui donne un taux de « radiation » de près de 26 %. Dans le même temps, le régime a enregistré l'entrée de plus de 650 000 nouveaux cotisants, qu'il s'agisse de nouveaux comptes ou d'affiliés retrouvant un emploi relevant du régime.

La durée moyenne de carrière relevant du régime est de 8 années 8 mois pour les affiliés arrivant actuellement à la retraite. Cette durée marque une tendance à la baisse. On retrouve là encore une forte concentration de durées courtes : la moitié des nouveaux retraités a une durée inférieure à 4 années et 4 mois.

● **Des rémunérations moyennes faibles.**

En 2002, l'assiette moyenne s'élève à 10 081 euros soit environ les 3/4 du SMIC. Ceci résulte en grande partie de la fréquence du temps partiel et d'une durée de présence au cours de l'année inférieure à l'année (emplois saisonniers, activités secondaires...).

À l'inverse, certaines populations stables comme les médecins hospitaliers ou certains personnels des établissements publics et commerciaux ont des rémunérations relativement élevées dans le cadre d'emplois stables.

Dans près de 13 % des départs en retraite, une carrière courte conjuguée à de faibles rémunérations ne permet pas d'accumuler le nombre de points nécessaire au paiement d'une pension. Lorsque le total des points est inférieur à un seuil (actuellement 100 points), la pension est remplacée par le paiement d'un capital unique au moment de la liquidation des droits.

● **Des situations d'activité avec employeurs multiples.**

À l'exception des emplois stables à temps complet qui sont estimés représenter environ 16 % des emplois, les carrières relevant de l'IRCANTEC sont souvent constituées de périodes successives ou avec interruption au sein de plusieurs organismes.

La multiplicité des employeurs s'observe non seulement au niveau de l'ensemble de la carrière

d'un affilié mais également sur une période donnée pour un même affilié. C'est le cas de médecins exerçant dans plusieurs hôpitaux, d'élus qui détiennent plusieurs mandats. Le temps partiel favorise également cette pratique.

La technique des points est bien adaptée à la gestion des carrières courtes ou éclatées des affiliés à l'IRCANTEC

L'IRCANTEC est un régime de retraite par répartition, à cotisations définies, dont les garanties sont exprimées en points. Son fonctionnement repose sur la connaissance des rémunérations perçues au titre de l'IRCANTEC.

Pour les organismes employeurs et déclarants, la déclaration des assiettes n'implique pas de charge supplémentaire dans la mesure où la connaissance des rémunérations suffit à la détermination du nombre de points. Il suffit au moment de prélever la cotisation de distinguer comme pour le régime général de la Sécurité sociale la partie de salaire au-dessous du plafond (tranche A) et la partie excédant le plafond (tranche B) et d'indiquer les assiettes correspondantes au moment de la déclaration annuelle.

Cette relative simplicité n'exclut cependant pas le recueil auprès des employeurs d'informations complémentaires destinées à garantir les droits de certains affiliés dans des situations particulières ou de prendre en compte des spécificités réglementaires. Par exemple, l'assiette de cotisation des praticiens hospitaliers représente tout ou partie de leur rémunération selon leur statut. En conséquence, les hôpitaux devront fournir l'indication du statut. Autre exemple : les agents à temps partiel bénéficient d'un abattement d'assiette en tranche A en deçà du plafond Sécurité sociale s'ils n'ont qu'un seul employeur et si la rémunération du poste à temps plein est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. L'employeur devra préciser le taux d'activité pour permettre le calcul de l'abattement. Enfin, lorsque l'agent travaille simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, les employeurs relevant de l'IRCANTEC doivent s'entendre pour partager le plafond de la tranche A proportionnellement aux salaires versés par chaque employeur.

Dès que toutes les informations issues des organismes employeurs sont fiabilisées, elles alimentent un compte individuel libellé en points. Ce compte individuel en points facilite la gestion des carrières dont nous avons vu plus haut qu'elles étaient souvent courtes, éclatées et marquées par la précarité. Il permet en particulier :

- **Une consolidation automatique des droits par simple cumul des points acquis, quel que soit le nombre d'employeurs et de périodes.**

Dans un système de retraite par points, l'élément premier du calcul est le salaire. Quel que soit le statut de l'affilié et les modalités d'exercice de l'activité : temps partiel, emploi saisonnier, activité secondaire..., les salaires font l'objet du précompte d'une cotisation transformée en points.

En cas de mobilité au sein du régime, le changement d'employeur n'a pas d'incidence sur la situation. Les nouveaux droits viennent simplement s'ajouter aux droits déjà acquis.

En cas de mobilité chez un employeur ne relevant pas de l'IRCANTEC, le compte est seulement mis en attente jusqu'à la liquidation des droits ou jusqu'à une nouvelle alimentation éventuelle.

- **Un mode de calcul relativement équitable**

Dans un régime par annuités, le montant de la retraite dépend soit du salaire de fin de carrière (pensions civiles, CNRACL, régimes spéciaux), soit des meilleures années de la carrière (régime général de Sécurité sociale).

Dans le premier cas, la retraite est le reflet de la fin de la carrière. Or, les parcours relevant de l'IRCANTEC souvent marqués par la précarité ne sont pas nécessairement linéaires et ascendants. Une fin de carrière se terminant par un temps partiel aurait un effet défavorable sur le montant de la retraite. Dans le second cas, les années à temps partiel prises en compte dans le salaire annuel moyen ont pour effet de diminuer le niveau de pension. Dans ces conditions, le calcul par points n'apparaît pas a priori défavorable.

Qui plus est, le salaire annuel moyen au régime général de la Sécurité Sociale sera calculé sur la base des 25 meilleures années à compter de 2008. Or, près de 94 % des nouveaux retraités de

l'IRCANTEC ont une durée de carrière inférieure. Le caractère contributif d'un régime par points apporte donc une certaine équité dans le calcul du montant de la retraite.

- **Une souplesse dans la prise de retraite de certaines populations**

Certains élus locaux détiennent ou ont détenu dans le passé plusieurs catégories de mandats électoraux de nature différente (municipaux, départementaux, régionaux, coopération intercommunale). Quand ils atteignent l'âge de la retraite, ils peuvent se trouver dans la situation de ne poursuivre qu'un seul de ces mandats. Dans ce cas, ils bénéficient d'une allocation fondée sur les points acquis au titre des catégories de mandats qui ont cessé. Cette faculté est rendue possible par le mode d'acquisition des droits permettant d'effectuer des liquidations partielles. Cette possibilité est également ouverte à des affiliés en situation de cumuler un emploi et une retraite répondant à certaines conditions (retraite progressive). Ce mode de fonctionnement s'avère tout à fait adapté à la gestion de conditions de cumul emploi retraite.

- **Une évaluation immédiate des droits en cas de transfert de l'affilié depuis ou vers un autre régime.**

L'IRCANTEC étant un régime à cotisation définie, les prestations sont directement proportionnelles aux cotisations versées, c'est-à-dire au nombre de points contenus dans le compte individuel de l'affilié. Le transfert depuis ou vers un autre régime peut se faire simplement par la conversion des droits acquis dans un autre régime en un nombre

de points à l'IRCANTEC, ou par le transfert de l'engagement viager différé représenté par la masse des points détenus par l'affilié à l'IRCANTEC vers un autre régime, charge au régime d'accueil de traduire ce montant en une prestation à retraite.

Ces procédures de transfert et de conversion sont utilisées dans le cadre de la coordination de l'IRCANTEC avec les régimes complémentaires obligatoires du secteur privé en cas de transformation juridique d'entreprise impliquant un changement d'affectation à un régime de retraite.

- **La connaissance de la retraite future, et le respect du droit à l'information.**

À tout moment de sa carrière, l'affilié est en mesure de connaître le montant actuel de la retraite à laquelle il pourra prétendre puisqu'il suffit de valoriser le nombre de points obtenus en fonction de la dernière valeur de service du point connue. Pour un affilié présentant un parcours irrégulier, un système par annuités n'apporterait pas la même souplesse dans la connaissance des droits.

- **Une liquidation des droits simplifiée.**

Au moment de la retraite, l'opération de liquidation se limite à compléter les droits acquis si l'affilié satisfait certaines conditions d'attribution de points gratuits, et à les convertir en un montant annuel de retraite. Dès lors que le compte de l'affilié a été régulièrement mis à jour, la liquidation ne nécessite pas une reconstitution de carrière qui s'avérerait particulièrement délicate dans le cas de parcours irréguliers et se trouve ainsi réduite à une formalité minimale.

DEUXIÈME PARTIE

L'ESSOR DES RÉGIMES PAR POINTS

De l'élaboration de la convention collective nationale des cadres à la loi du 21 août 2003, la dynamique des régimes complémentaires français

Élise PRATS

Chargée d'études à la Direction technique du GIE Agirc-Arrco

En France, la technique par points inventée par les fondateurs du régime complémentaire des cadres en 1947 a fait école. La quasi-totalité de la population active est aujourd'hui couverte par un régime complémentaire obligatoire fonctionnant par point.

Les régimes complémentaires français sont nés de l'ordonnance du 4 octobre 1945 posant le principe de l'immatriculation obligatoire de tous les salariés à la Sécurité sociale. Bénéficiant à près de deux cent mille salariés, les avantages des régimes privés, créés par des conventions collectives de branche en 1937 et 1938, et se substituant jusqu'alors aux assurances sociales, n'ont pu être supprimés, mais ont été transformés à cette occasion en avantages complémentaires s'ajoutant à ceux de la Sécurité sociale. Le 14 mars 1947, les représentants du conseil national du patronat français et ceux des organisations syndicales les plus représentatives des ingénieurs et des cadres signaient alors une Convention collective organisant le premier régime de retraite complémentaire en faveur des ingénieurs et cadres des entreprises industrielles et commerciales. Cette Convention collective a, sur de nombreux points, servi de modèles aux régimes complémentaires qui seront créés par la suite, et ce jusqu'à aujourd'hui.

Le régime de retraite des cadres : le choix de la technique par points

En 1947, la France sortait appauvrie d'une guerre et voyait s'accroître une dévaluation monétaire commencée dès 1914 avec la Première Guerre

mondiale. Le problème de l'organisation des retraites devenait celui de la garantie d'un pouvoir d'achat. La notion de pension de retraite ne relevait donc plus de la conception de pension alimentaire ou de subsistance mais de pension garantissant à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec son niveau de vie.

La Convention prévoyait que la masse annuelle des ressources, venant principalement des cotisations, soit répartie entre les retraités au prorata des droits reconnus à chacun, à la suite d'une évaluation globale des conditions d'activité passée. Les droits reconnus à un cadre au terme de sa carrière résultaient donc de l'addition d'évaluations annuelles, le total obtenu conduisant à l'expression numérique de la quote-part à attribuer lors de la répartition annuelle des ressources disponibles pour le service des retraites. La totalisation des quotes-parts ne pouvant être raisonnablement envisagée que si des situations réelles identiques ou équivalentes (mêmes efforts contributifs en niveau et en durée) entraînaient l'attribution de droits égaux.

Il convenait donc de recourir à un mécanisme tel que les évaluations successives soient traduites en valeurs numériques indépendantes des fluctuations monétaires et des variations du niveau général des salaires. À cet effet, deux unités ont été introduites

pour servir l'une à la mesure des droits, le salaire de référence, l'autre à l'expression et à l'enregistrement des résultats des mesures, le point. Ce système permet notamment de faire varier le salaire de

référence de façon à constituer aux intéressés des droits égaux pour des versements différents mais réputés équivalents eu égard à l'évolution des salaires dans le temps.

L'origine du « point »

Le point, en tant qu'unité de compte, est une notion provenant des arrêtés Croizat et Parodi de mise en ordre des salaires pris après la guerre. Afin d'introduire plus de stabilité des salaires entre les entreprises, ces arrêtés établissent dans chaque branche professionnelle une hiérarchie des postes et des salaires en fonction des qualifications. À chaque poste est attribué un coefficient, un nombre de points, auxquels une valeur monétaire est attachée.

Cette classification a également servi de base à la définition des trois types d'assurés à l'Agirc : les cadres statutaires (ou cadres « art. 4 » de la convention collective du 14 mars 1947), les assimilés cadres (ou cadres « art. 4 bis »), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise « classés par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 », et enfin les collaborateurs « art. 36 », employés, techniciens et agents de maîtrise classés « à une cote hiérarchique au moins égale à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires », et pour lesquels leur employeur a demandé volontairement leur affiliation à une caisse Agirc.

L'usage de la technique par points dans les autres régimes complémentaires

Le mécanisme institué par le régime des cadres a été utilisé par la suite par de nombreux autres régimes et on constate aujourd'hui que presque tous les régimes de retraite complémentaire français ont adopté la technique par points.

L'Unirs (Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés) fut créée le 15 mai 1957. En préparant les voies d'une coordination des conditions d'ouverture des droits et d'une compensation financière des charges entre les régimes, l'Unirs fut la première étape dans la reconnaissance à tous les travailleurs sans exception d'un droit à la retraite complémentaire. Les fondateurs de l'Unirs connaissaient parfaitement le système instauré dix ans plus tôt en faveur des cadres puisque plusieurs d'entre eux avaient été signataires de la Convention collective nationale du 14 mars 1947. Autour d'eux se trouvaient également les équipes qui avaient contribué à son élaboration et à sa mise en œuvre. Instrument d'un passage d'adhésions facultatives à l'obligation massive, l'Unirs adopta la technique par points et fit distribuer par ses institutions adhérentes un modèle unique du *Livret du participant* permettant à chaque cotisant de transcrire lui-même les relevés annuels de son compte de points. La généralisation des retraites à l'ensemble des sa-

lariés du secteur privé fut concrétisée par l'accord du 8 décembre 1961 donnant naissance à l'Arrco.

En 1951, l'État créait pour ses agents contractuels cadres l'Ipacte, étendu en 1955 aux cadres contractuels des collectivités locales. La création de l'Unirs en 1957 pour les salariés non cadres du secteur privé provoquait la création deux ans plus tard, en 1959, de l'Igrante pour les non cadres contractuels de l'État. En 1970, ces deux institutions, Ipacte et Igrante, sont fusionnées pour former l'Institution de Retraites Complémentaires des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Du côté des travailleurs indépendants, dès 1949, les notaires, les médecins et les pharmaciens se dotaient d'un régime complémentaire à l'assurance vieillesse des professions libérales. Ils furent suivis par la plupart des sections des professions libérales, le dernier régime complémentaire créé étant celui des professions médicales en 1984. Seules les sages-femmes demeurent aujourd'hui dépourvues de retraite complémentaire obligatoire. Les artisans et les commerçants créèrent en 1978 leurs propres régimes complémentaires. Mais celui des artisans était obligatoire alors que celui des commerçants était facultatif. Les commerçants attendront le 1^{er} janvier 2004 pour bénéficier d'une retraite complémentaire obligatoire. Depuis le 1^{er} janvier 2003, les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole bénéficient également d'un régime complémentaire géré en points.

Le développement des régimes par points

Pour les salariés non cadres du secteur privé, de très nombreux régimes complémentaires, la plupart fonctionnant en points, ont été créés dans les années cinquante. Seules sont mentionnées ici la création du régime de l'Unirs en 1957 et la fédération de ces régimes par l'Arrco en 1961. Certaines branches, telles que les banques ou les caisses de sécurité sociale du régime général, ont également créé leurs propres régimes complémentaires. Mais ceux-ci fonctionnaient généralement par annuités selon la formule dite « régimes chapeaux ».

Il existe également de nombreux régimes facultatifs tels que la Prefon ou Fonpel. Ils ne sont pas indiqués ici, pas plus que les nouvelles formules « Perp » et « Pere » créées par la loi du 21 août 2003. Mais certains de ces régimes de retraite fonctionnent en points.

Les régimes en italiques correspondent aux différentes sections des professions libérales.

Les dispositions réglementaires entérinent le plus souvent le vœu des professions concernées. Ainsi l'instauration d'un régime complémentaire obligatoire pour les commerçants par la loi du 21 août 2003 fait-elle suite à une décision prise le 22 octobre 2001 par l'assemblée plénière de l'Organic.

1947 Création du régime des cadres (AGIRC), par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

1949 *Création des régimes complémentaires des notaires, des médecins et des pharmaciens par décret du 22 avril 1949.*

1950 *Création des régimes complémentaires des vétérinaires et des chirurgiens-dentistes par décrets des 6 janvier et 21 octobre 1950.*

1951 Création de l'I.P.A.C.T.E. pour les agents contractuels et temporaires de l'État ayant la qualité de cadre par décret du 12 décembre 1951.

1953 *Création du régime complémentaire des experts-comptables par le décret du 21 mai 1953.*

1955 Extension de l'IPACTE aux cadres des départements et communes et de leurs établissements publics par décret du 9 juin 1955

1957 Création de l'UNIRS pour les salariés non cadres du secteur privé par accord collectif national du 15 mai 1957.

1959 Création de l'I.G.R.A.N.T.E. pour les agents non titulaires de l'État n'ayant pas la qualité de cadre par décret du 31 décembre 1959.

1961 – Possibilité d'extension de l'IGRANTE aux agents contractuels des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas la qualité de cadre par décret du 18 avril 1961.

– Création de l'ARRCO par accord national du 8 décembre 1961 pour fédérer les nombreux régimes de retraite complémentaire créés dans les années cinquante pour les salariés non cadres du secteur privé.

– *Création du régime complémentaire des auteurs et compositeurs de musique par décret du 4 décembre 1961.*

1962 *Création du régime complémentaire des artistes et musiciens par décret du 11 avril 1962.*

1964 *Création du régime complémentaire des auteurs et compositeurs dramatiques par décret du 11 mars 1964.*

1967 *Création du régime complémentaire des agents généraux d'assurance par décret du 22 décembre 1967.*

1971 Fusion de l'IPACTE et de l'IGRANTE qui deviennent l'IRCANTEC par décret du 23 décembre 1970.

1978 Création du régime complémentaire facultatif des industriels et commerçants, et du régime complémentaire obligatoire des artisans par décret du 14 mars 1978.

1979 – *Création du régime complémentaire des architectes, ingénieurs, techniciens, experts et conseils par décret du 21 mars 1979.*

– *Création du régime complémentaire des officiers ministériels et publics par décret du 27 mars 1979.*

1984 *Création du régime complémentaire des infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures podologues, orthophonistes et orthoptistes par décret du 22 février 1984.*

2003 Création d'un régime complémentaire obligatoire (R.C.O.) pour les non salariés agricoles par la loi du 4 mars 2002.

2004 Création d'un régime complémentaire obligatoire pour les industriels et commerçants par la loi du 21 août 2003

2005 Création du régime additionnel de la fonction publique par la loi du 21 août 2003.



Dernier régime complémentaire créé, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005, le régime additionnel de la fonction publique constitue le second étage du système de retraite des fonctionnaires. Il est destiné à améliorer la retraite de l'ensemble des fonctionnaires et agents des trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière. Assis sur une fraction de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans le calcul de la retraite de base, comme les primes, les indemnités et les avantages en nature, le régime est géré en points. Ce

choix s'explique probablement, comme pour l'Ircantec, par le caractère très disparate des primes. En effet, selon une étude de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, si les primes représentaient en 2000 en moyenne 17 % du traitement de base des agents titulaires des ministères civils employés à temps complet, la réalité est très contrastée puisque ce taux varie de 9 % pour les professeurs d'université à 55 % pour les ingénieurs des grands corps techniques.

La constitution du régime unique Arrco autour de la technique par points

Jean-Louis CORRE

Adjoint au directeur technique du GIE Agirc-Arrco

Chargé en 1961 de coordonner les régimes complémentaires des salariés non cadres et d'organiser entre eux une compensation financière, l'Arrco s'est appuyé sur le modèle dominant en points pour remplir sa mission. C'est le « rendement de référence » qui a constitué la base de cette solidarité financière qui s'est poursuivie jusqu'à l'instauration en 1999 d'un régime unique Arrco en points.

Avant le 1^{er} janvier 1999, date à laquelle l'Arrco s'est constitué en régime unique, la fédération Arrco regroupait 41 régimes différents. Ces régimes pouvaient dans une certaine mesure fixer leurs propres paramètres de fonctionnement. Une compensation financière entre les différents régimes était alors engagée. De 1962 à 1977, cette compensation était uniquement réalisée sur la base des opérations obligatoires (à hauteur du taux de cotisation minimal). À partir de 1978, les opérations supplémentaires, au-delà du taux minimum de cotisation, ont été prises en compte.

Mise en œuvre de la solidarité entre régimes par points, principes généraux

Dans un régime par points, le rendement instantané est une grandeur théorique puisque, pour un participant donné, cotisations et allocations qui en résultent sont décalées dans le temps. Cette notion

est cependant fondamentale pour la comparabilité entre régimes, car elle permet de mesurer les niveaux de prestations de retraite servies par ces différents régimes en contrepartie d'un même effort contributif. En comparaison annuelle, à un niveau de rendement plus élevé, correspond un montant d'allocation plus élevé.

Aussi, une solidarité financière peut-elle être engagée entre différents régimes par points sur une base équitable commune synthétisée par un rendement donné (rendement de référence) d'un régime « théorique ». Les allocations de chaque régime sont ramenées à cette base commune en les affectant du rapport du rendement du régime concerné au rendement de référence. Une fois cette opération effectuée, à un montant d'allocation donné est sensé correspondre un effort contributif identique dans chacun des régimes concernés. La compensation des régimes déficitaires par les régimes excédentaires peut alors être mise en œuvre sur une base équitable.

Le cas de l'Arcco

Avant le 1^{er} janvier 1999, le mécanisme de la compensation financière entre les institutions Arcco fonctionnait selon le principe décrit ci-dessus (compensation financière entre régimes par rapport à un rendement de référence). Le rendement de référence de l'Arcco pouvait être assimilé au rendement net corrigé d'un régime théorique, prenant en compte le poids des avantages annexes (essentiellement les réversions) par rapport aux droits directs, et le taux de prélèvement sur cotisations pour la gestion administrative et l'action sociale. La compensation s'opérait en deux temps :

Ramener les charges d'allocations de chaque régime à une base commune synthétisée par le rendement de référence

Pour un régime ayant un rendement supérieur (rendement net corrigé du poids des avantages annexes et du taux de prélèvement sur cotisations) au rendement de référence, les charges entrant en compensation étaient minorées par application du rapport du rendement du régime au rendement de référence ; l'opération était inverse pour les régimes ayant un rendement inférieur au rendement de référence.

Les allocations n'entrant pas en compensation étaient financées par les régimes eux-mêmes par recours à leurs réserves propres, chaque institution demeurant libre de fixer ses propres paramètres de fonctionnement (valeur de point, valeur de salaire de référence et taux de prélèvement sur cotisations). Les institutions ne disposant plus de réserves propres ne pouvaient toutefois pas pratiquer un rendement supérieur au rendement de référence de l'ensemble Arcco.

Le rendement net corrigé de l'institution était d'autant plus élevé que la valeur de point était élevée ou encore que le taux de prélèvement sur cotisations était élevé. Ainsi, chaque institution avait la possibilité de moduler l'évolution de ses propres paramètres pour parvenir à un rendement net corrigé donné.

Redistribuer entre les régimes et proportionnellement à leurs cotisations, les charges ainsi corrigées

Après redistribution, chaque régime devait constater le même rapport de charges, (quotient des allocations par les cotisations), égal au rapport de charges de l'ensemble Arcco. La compensation était ainsi une opération à somme nulle (montant des versements à la compensation = montant des produits reçus de la compensation), où chaque institution ayant avant compensation un rapport de charges inférieur au rapport de charges général versait à la compensation, tandis que les institutions ayant un rapport de charges supérieur au rapport de charges général avant compensation recevaient de la compensation.

Après compensation, chaque institution était mise dans une situation financière identique (en termes de rapports de charges), égale à la situation financière de l'ensemble Arcco. Le résultat de l'ensemble Arcco était affecté à une réserve dite « commune » dont chaque institution gérait une quote-part, mais qu'elle ne possédait pas en propre. La réserve commune augmentait ou diminuait selon que le régime au plan global était en excédent ou en déficit.

Selon le mécanisme de compensation financière mis en œuvre par l'Arcco, plus le rendement net corrigé de l'institution était élevé (par exemple, plus la valeur de point était élevée, ou encore plus le taux de prélèvement sur cotisations était élevé suite par exemple à une politique d'action sociale développée), et plus la proportion des allocations de l'institution prises en compensation était faible, (plus il restait d'allocations non compensées à la charge de l'institution, que celle-ci devait financer par recours à ses réserves propres).

Lors du passage au régime unique Arcco au 1^{er} janvier 1999, les institutions ont cessé de fixer elles-mêmes l'évolution de leurs propres paramètres de fonctionnement et les réserves propres qu'elles possédaient ont été mutualisées.

Les points dans le régime de base allemand

Lucy apROBERTS

Chargée de mission au Secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites

Calculée par annuités avant 1992, la retraite de base allemande est aujourd'hui exprimée en points. Le prix d'acquisition du point est indexé sur l'évolution moyenne des salaires bruts, une année rémunérée au salaire moyen donnant droit à un point de retraite. Mais les Allemands ajoutent une norme de taux de remplacement, calculée à partir de la « pension standard ».

Le régime de base allemand affine la grande majorité de la population active du pays : les salariés du secteur privé, la plupart des salariés du secteur public, la majorité des travailleurs indépendants. Les pensions de retraite versées par ce régime représentent les trois quarts de la valeur totale des pensions de retraite. Il verse en outre des pensions d'invalidité et de réversion. Ici, il est question principalement des pensions de retraite. Au fil de leurs carrières, les affiliés du régime de base allemand accumulent des points qui servent de base pour le calcul du montant de leurs pensions. On a vite fait d'en conclure que ce régime comptabilise les droits de la même façon que les régimes complémentaires français. Nous verrons que la logique de détermination du montant des pensions diffère de celle des régimes complémentaires français.

Les éléments du calcul de la pension

La rémunération prise en compte pour le calcul est plafonnée. En 2002, le plafond était de 54 000 € par an. Normalement, le plafond suit l'évolution du salaire moyen. Le salaire moyen utilisé pour les revalorisations du plafond est le salaire brut annuel moyen de l'ensemble des assurés. En 2002, ce salaire moyen était de 28 949 €. Ainsi, le plafond représentait environ 1,8 fois le salaire moyen. En 2003, le plafond a été relevé de façon exceptionnelle pour atteindre 61 200 €. Il représente désormais environ 2,1 fois le salaire moyen.

Les assurés se voient attribuer des points pour chaque année de cotisation. Le nombre de points attribué pour une année donnée est égal au salaire

sous plafond divisé par le salaire moyen. Ainsi, un point entier est attribué aux assurés ayant gagné le salaire moyen pendant une année ; un demi point est attribué à un assuré ayant gagné la moitié du salaire moyen pendant une année ; un point et demi à un assuré ayant gagné une fois et demi le salaire moyen.

Le nombre de points attribué pour une année T est égal à :

$$\frac{W_T}{W_{Tmoyen}}$$

où W_T représente le salaire plafonné de l'année T et W_{Tmoyen} le salaire moyen de la même année T .

Le nombre total de points acquis pendant toute une carrière est la somme des points attribués pour toutes les années cotisées. Nous notons ce nombre E .

$$E = \sum_{T=1}^N \frac{W_T}{W_{Tmoyen}}$$

N représente le nombre total d'années pendant lesquelles l'assuré a cotisé au régime (ou a acquis des points pour des périodes assimilées à des périodes de cotisation). Un assuré ayant gagné le salaire moyen pendant 45 années, par exemple, aura un total de 45 points.

Le salaire moyen utilisé pour le calcul des pensions est la moyenne de tous les salaires bruts de l'économie. Il comprend la tranche des salaires qui dépasse le plafond. Sont pris en compte, non seule-

ment les salaires des assurés, mais également ceux des fonctionnaires de l'État fédéral, qui ne sont pas affiliés au régime de base mais à un régime particulier.

Le calcul de la pension

La formule de calcul de la pension est la suivante : $P_{Amensuelle} = ELCV_A$

$P_{Amensuelle}$ représente la pension mensuelle versée pendant l'année A . Il s'agit de la pension brute, avant prélèvement des cotisations sociales dues par les retraités

E représente le nombre total de points acquis par l'assuré pendant sa carrière, formule qui figure plus haut.

L est un facteur qui module le montant de la pension selon l'âge de liquidation. Sa valeur est égale à 1 pour un départ en retraite à l'âge du taux plein. Elle est inférieure à 1 pour un départ anticipé et supérieure à 1 pour un départ retardé. Ces décotes et surcotes selon l'âge de liquidation ont été votées par le législateur en 1989 et elles sont en train d'être appliquées progressivement.

C ajuste le montant de la pension selon le type de pension. Ce facteur est égal à 1 pour une pension de retraite. Pour d'autres risques, il peut être inférieur à 1. Par exemple, il est égal à 1 pour l'incapacité totale au travail et à 0,5 pour l'incapacité partielle.

V_A représente la valeur en euros de la pension mensuelle attribuée pour un point, soit pour une année de travail à temps plein rémunérée au salaire moyen. Cette valeur est modifiée régulièrement, normalement tous les ans (au début juillet).

Pour un départ en retraite à l'âge du taux plein, les termes L et C sont égaux tous les deux à 1. Dans ce cas, la formule de calcul de la pension devient simplement $E; V_A$, soit le nombre total de points multiplié par la valeur d'un point.

$$P_{Amensuelle} = EV_A = \sum_{T=1}^N \frac{W_T}{W_{Tmoyen}} V_A$$

En 2002, à partir du premier juillet, la valeur du point était de 25,587 €.

Ainsi la pension versée en 2002 à un assuré ayant travaillé pendant 35 ans, par exemple, et rémunéré au salaire moyen était de $35 * 26,587$ €, soit 898,55 € par mois.

La valeur du point, V_A , détermine à la fois le montant des pensions nouvellement liquidées et celle des pensions en cours de paiement.

La formule de calcul de la pension la rend strictement proportionnelle à l'ensemble des salaires sous plafond perçus pendant toute la carrière.

Certaines périodes d'inactivité donnent lieu à l'attribution de points sans versement de cotisations par les assurés. Peuvent être prises en compte : des périodes consacrées à l'éducation d'enfants, des périodes de chômage ou de congé maladie, des périodes consacrées à la prise en charge d'un membre de la famille dans le cadre de l'assurance dépendance, etc. Le nombre de points attribué varie selon la raison de l'inactivité.

Le passage des annuités aux points en 1992

La formule de calcul de la pension de retraite appliquée entre 1957 et 1992 utilisait un taux d'annuité fixe. La pension était exprimée comme un montant annuel, au lieu d'un montant mensuel comme dans le calcul actuel. La formule était la suivante :

$$P_{Annuelle} = \frac{\sum_{T=1}^N \frac{W_T}{W_{Tmoyen}}}{N} NW_{Amoyen} 1,5 \%$$

Le taux d'annuité était de 1,5 % pour une pension de retraite. Ce taux était différencié selon le type de pension : par exemple, pour une pension d'invalidité, il était de 1 % au lieu de 1,5 %. Il n'existait pas de décote ou de surcote selon l'âge de liquidation.

Pour 45 années de carrière rémunérées au salaire moyen, la pension de retraite était égale à 67,5 % du salaire moyen, soit 45 multiplié par 1,5 %.

En 1992, la formule de calcul de la pension a été modifiée pour prendre sa forme actuelle, sans que le montant des pensions soit modifié.

Formule depuis 1992 :

$$P_{Amensuelle} = EV_A = \sum_{T=1}^N \frac{W_T}{W_{TMoyen}} V_A$$

Formule avant 1992 :

$$P_{Annuelle} = \frac{\sum_{T=1}^N \frac{W_T}{W_{TMoyen}}}{N} NW_{Amoyen} 1,5 \%$$

Si on reprend E de la nouvelle formule, l'ancienne formule devient :

$$P_{Annuelle} = \frac{E}{N} NW_{Amoyen} 1,5 \% = EW_{Amoyen} 1,5 \%$$

La pension sous la nouvelle formule, était égale, au moment de la première application de la nouvelle formule, à la pension calculée sous l'ancienne formule. V_A dans la nouvelle formule était égale, au moment du changement, au salaire moyen annuel de l'époque divisé par 12 (pour calculer une pension mensuelle au lieu d'une pension annuelle), multiplié par 1,5 %.

L'ancienne formule exprimait la pension comme un pourcentage du salaire moyen (une annuité) multiplié par le nombre d'années de carrière et ajustée en fonction du rapport entre le salaire de l'assuré et le salaire moyen. La formule actuelle, utilisée depuis 1992, prend en compte le rapport entre les salaires de l'assuré et les salaires moyens exactement de la même manière mais, au lieu de calculer le montant de la pension comme un pourcentage du salaire moyen, elle assigne une valeur en monnaie à un point. Ainsi, la valeur d'un point représente la part de pension mensuelle accordée pour une année de cotisation avec une rémunération égale au salaire moyen.

La revalorisation du point

La valeur du point est la variable clef de l'évolution des pensions. Depuis la disparition d'un taux d'annuité dans la formule de calcul, le maintien de la valeur des pensions par rapport à l'évolution des salaires dépend de la manière dont le point est revalorisé.

Avant 1992, les pensions suivaient l'évolution du

salaire moyen brut. Après 1992, les revalorisations du point étaient calées sur l'évolution du salaire moyen net.

Le salaire net était calculé en déduisant du salaire l'impôt sur le revenu et les cotisations salariales versées au régime de retraite. Étant donné que les cotisations tendent à augmenter plus rapidement que les salaires bruts, ce changement a ralenti l'augmentation des pensions. Les pensions diminuaient par rapport aux salaires bruts, mais le rapport entre pensions et salaires nets était stable.

En 2001, les modalités d'indexation de la valeur du point ont été modifiées de manière à ralentir la progression des pensions. L'évolution de la valeur du point a été calée sur celle du salaire brut, au lieu du salaire net. Cependant, les revalorisations seront réduites désormais en fonction de trois facteurs :

- les augmentations des cotisations salariales et patronales versées au régime de base ;
- les augmentations successives programmées dans la législation des cotisations que peuvent verser les assurés aux nouveaux comptes épargne retraite facultatifs en capitalisation (les comptes « Riester ») ;
- les augmentations du rapport démographique du régime, c'est-à-dire du ratio entre le nombre de bénéficiaires et le nombre de cotisants.

La norme de la pension « standard »

Dans les discussions publiques sur le régime de base, la pension « standard » est utilisée régulièrement comme norme pour suivre l'évolution des pensions. Il s'agit de la pension de retraite à taux plein versée pour une carrière longue de 45 années, rémunérée au salaire moyen. Dans ce cas de figure, le montant de la pension est de 45 multiplié par la valeur du point.

L'indicateur dont il est souvent question dans les discussions est la pension standard rapportée au salaire moyen. Cet indicateur s'appelle *Standardrentenniveau* en allemand ; nous utilisons l'expression « taux de remplacement de la pension standard ». Il s'agit en effet d'un taux de remplacement pour un certain type de carrière.

Cependant le cas de figure en question est fictif : il ne correspond pas à des carrières effectives. Très peu d'assurés cotisent pendant 45 années et, dans ce cas, il est peu probable que la personne soit constamment rémunérée au salaire moyen. Les pensions effectivement versées sont très inférieures à la pension « standard » : en 2000, la pension moyenne (retraite, invalidité et réversion confondues) représentait 40 % de la pension « standard » pour les femmes et 85 % de la pension « standard » pour les hommes.

Le taux de remplacement de la pension standard permet donc, non de mesurer le taux de remplacement effectif en retraite, mais de mesurer son évolution.

Il est question dans les discussions publiques de deux taux de remplacement de la pension standard :

- un taux brut, égal à la pension standard brute divisée par le salaire moyen brut ;
- un taux net, égal à la pension standard nette de cotisations sociales versées par les retraités, divisée par le salaire moyen net.

Depuis les années quatre-vingt dix, la norme pour jauger les revenus des retraités par rapport à ceux des actifs est la comparaison entre les revenus nets des deux groupes. Ainsi, il est question le plus souvent du taux de remplacement net de la pension standard.

Le calcul du taux de remplacement de la pension standard 2002

valeur du point au 1 ^{er} juillet 2002	25,587 €
pension standard brute mensuelle	1 151,42 €
cotisations mensuelles des retraités : assurance médicale et dépendance	89,25 €
pension standard nette mensuelle	1 062,17 €
pension standard nette annuelle	12 746,04 €
salaire moyen brut 2002	28 949,00 €
impôt et cotisations sociales 2002	10 566,00 €
salaire moyen net 2002	18 383,00 €
taux de remplacement brut de la pension standard	47,73 %
taux de remplacement net de la pension standard	69,34 %

Prenons comme exemple le calcul du taux de remplacement de la pension standard – en brut et en net – en 2002.

Le taux de remplacement net est très supérieur au taux de remplacement brut. Cette différence est due à la différence entre les taux de prélèvement sur les pensions et sur les salaires. Les salariés actifs versent une part bien plus importante de leur salaires sous forme d'impôt et de cotisations que les retraités ne versent sur leurs pensions.

Le taux de remplacement net de la pension standard est souvent mis en avant comme norme que le régime de retraite devrait respecter. En fait, la pension standard représente un taux d'annuité. En effet, on peut calculer un taux d'annuité en divisant le taux de remplacement de la pension standard par 45, le nombre d'années en jeu. Pour 2002, par

exemple, le taux d'annuité de la pension nette était de 1,5 %.

Précisément :

$$1,5408 \% = \frac{69,34 \%}{45}$$

En 2002, le taux d'annuité de la pension brute était de 1,1 % (précisément 1,0606 %). Ce chiffre est nettement inférieur au taux d'annuité de la pension brute de 1,5 % utilisé pour calculer les prestations avant 1992.

Lors de la réforme de 1992, il était question d'adopter comme cible un taux de remplacement net de la pension standard de 70 % (soit un taux d'annuité de 1,555 %). En réalité, le taux de remplacement net de la pension standard est passé de 66,9 % à 70,4 % entre 1993 et 2000. (Autrement

dit, le taux d'annuité est passé de 1,487 % à 1,564 %.)

Lors de la réforme votée en 2001, une baisse du taux de remplacement net de la pension standard était prévue par les parlementaires. Ils ont déclaré que, à horizon 2030, ce taux ne devait pas passer en dessous de la barre des 67 %, soit un taux d'annuité de 1,489 %.

Cependant, par la même occasion, la définition du « net » a été modifiée, de manière à réduire le salaire net par rapport au salaire brut. Le salaire net

est calculé en déduisant non seulement les prélèvements obligatoires, mais également les cotisations facultatives que les affiliés peuvent verser aux comptes individuels épargne-retraite.

Ce changement réduit le salaire net utilisé dans le calcul du taux de remplacement net de la pension standard et, du coup, augmente ce taux. Autrement dit, la norme de la pension standard a été modifiée, ce qui empêche de comparer la nouvelle norme à l'ancienne.

RÉFÉRENCES

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Site Internet.

Chagny, Odile. « Les retraites en Allemagne : le système, ses réformes », Les réformes des systèmes de retraite en Europe, rapport réalisé pour le Conseil d'orientation des retraites par l'OFCE, 2004

Conseil d'orientation des retraites. 2^e Rapport, *Retraites : les réformes en France et à l'étranger, le droit à l'information*. Troisième partie, chapitre 3 : « Les évolutions des systèmes

de retraite, une approche par pays », La Documentation française, 2004

Schimpf, Yannick. « Allemagne : les suites de la réforme des retraites et les propositions de la Commission 'Rürup' », *Questions retraite*, n° 2003-61, septembre 2003

Vernière, Laurent. « Allemagne : la réforme 2002 du système de retraite », *Questions retraite*, n° 200-41, juillet 2001.

Le développement des comptes notionnels en Europe, similitudes et différences avec les régimes par points

Élise PRATS

Chargée d'études à la direction technique du GIE Agirc-Arrco

À première vue, la formule des « comptes notionnels », innovation en matière de retraite, ressemble fortement à la formule des points de retraite. Chaque assuré acquiert un capital virtuel de droits à retraite qui reflète les cotisations versées et peut se comparer au compte de points français. Mais la valeur de ce capital varie en fonction de l'espérance de vie de la génération de l'assuré et de son âge au moment du départ en retraite. L'intégration de ces variables démographiques, ainsi que de l'évolution de la croissance du PIB, tend à faire des comptes notionnels un mécanisme de « pilotage automatique » différent de la technique par points utilisée par les régimes français. S'il y a parenté, il n'y a pas identité.

Dans le milieu des années quatre-vingt dix est apparu un nouveau modèle de régimes appelés régimes de comptes notionnels. Sous l'influence et avec l'aide d'organisations internationales promouvant des pensions plus individualisées et étroitement rattachées aux cotisations, plusieurs pays d'Europe ont remplacé leur régime public à prestations définies en régime public notionnel à cotisations définies, notamment la Lettonie, l'Italie, la Pologne, et la Suède. Après avoir exposé les principes techniques régissant les régimes notionnels à cotisations définies, nous verrons jusqu'à quel point ils peuvent s'apparenter aux régimes par points.

Fonctionnement général des régimes notionnels à cotisations définies

Mode d'acquisition et de liquidation des droits

Dans les régimes de comptes notionnels, le niveau de la pension résulte de l'effort contributif réalisé tout au long de la vie professionnelle. Pour comptabiliser cet effort, le compte individuel de chaque assuré est crédité annuellement des cotisations versées par l'employeur et l'assuré sans que les fonds correspondants y soient réellement déposés : ces comptes sont dits « fictifs » car les engagements ne sont pas provisionnés. Ces régimes continuent de fonctionner en répartition, les cotisa-

tions effectivement versées servant à financer les pensions des retraités de l'année en cours.

Les régimes de comptes notionnels peuvent également fournir des droits non contributifs, notamment pendant les périodes d'éducation des enfants, de service national ou d'invalidité. Le montant de ces droits est calculé à partir d'un revenu reconstitué représentant le niveau de vie du bénéficiaire. Le financement de ces droits est assuré par les pouvoirs publics.

Lors de la liquidation des droits, le capital accumulé est transformé en annuité actuarielle, c'est-à-dire que la valeur actualisée de l'ensemble des pensions perçues pendant toute la période de retraite doit correspondre exactement au montant des cotisations accumulées et revalorisées durant la vie active. Le coefficient de conversion du capital virtuel en rente, qui correspond au prix d'achat d'une unité de rente, est appelé diviseur. Celui-ci tient compte de trois paramètres : l'âge de départ à la retraite de l'assuré, l'espérance de vie unisexe de sa génération à cet âge et le taux d'actualisation des pensions.

Coefficient de conversion et conditions d'équilibre des régimes

À travers le coefficient de conversion, les régimes de comptes notionnels introduisent un mécanisme d'ajustement automatique des pensions à la

hausse de la longévité. Pour une même génération, le coefficient de conversion décroît avec l'augmentation de l'âge de départ en retraite. Ainsi retarder sa retraite revient à liquider une pension plus élevée puisque la durée de la retraite sera en moyenne plus courte. Pour un âge donné, le coefficient de conversion augmente selon les générations successives puisque l'espérance de vie à cet âge augmente. Un assuré né en 1945 prenant sa retraite à l'âge de 62 ans aura une pension plus élevée qu'un assuré né en 1946 prenant sa retraite au même âge. Pour maintenir un taux de liquidation constant, les générations successives devront prolonger leur activité.

Les notions d'âge légal de la retraite et de durée d'assurance n'ont donc pas de fondement dans les régimes notionnels à cotisations définies. Le montant de la rente étant fondé sur l'âge effectif de la prise de retraite et sur l'effort de cotisation réalisé tout au long de la vie active, seul un âge minimum pour la liquidation des droits est fixé. Au-delà de cet âge, le départ à la retraite est flexible. Plus la carrière professionnelle est longue, plus le capital virtuel accumulé est important et plus le coefficient de conversion du capital est bas. Les barèmes d'acquisition et de liquidation des droits sont donc fixés de manière à ce que les assurés soient incités à prolonger leur vie active et que l'âge de départ en retraite relève de l'arbitrage individuel.

Les régimes de comptes notionnels introduisent également un mécanisme d'ajustement économique de long terme. En fixant un taux de cotisation exogène constant, ces régimes s'équilibrent par leur rendement. Pour cela il faut que la revalorisation du capital accumulé par les individus soit au plus égale au taux de croissance de l'assiette moyenne des cotisations, équivalente à long terme à la croissance du PIB¹ et que les pensions soient revalorisées selon ce même index. Durant la phase de constitution des droits, les cotisations sont revalorisées annuellement selon un index constaté. Celui-ci est le salaire moyen par tête en Suède et le taux de croissance moyen du PIB sur cinq ans en Italie.

Afin d'équilibrer parfaitement le rendement du régime lors de la phase de retraite, il faudrait que le taux d'actualisation retenu pour convertir le capi-

tal en rente soit égal au taux de croissance de l'assiette des cotisations. Cette information n'étant pas connue, il est possible d'arbitrer sur le taux d'actualisation : assurer un taux de remplacement peu élevé en assurant par la suite une progression en termes réels de la pension, soit un taux d'actualisation réel nul, ou assurer un taux de remplacement élevé et maintenir ensuite le pouvoir d'achat, soit un taux d'actualisation positif proche du taux de croissance de long terme de l'assiette des cotisations. Ce dernier cas permet aux régimes de distribuer par avance aux retraités une partie de la future croissance. L'Italie a retenu un taux d'actualisation réel des pensions de 1,5 %, la Suède un taux de 1,6 %.

Pour être équilibrés à long terme compte tenu de la fixation du taux d'actualisation, les régimes de comptes notionnels doivent disposer d'un mécanisme flexible de revalorisation des pensions. En figeant le taux d'actualisation à un niveau r , il faut en effet que le taux de revalorisation des pensions soit équivalent à la différence entre le taux de croissance constaté de l'assiette des cotisations du régime et le rendement r déjà servi. Si l'évolution de l'assiette des cotisations est inférieure au taux d'actualisation retenu, le rendement du régime devient alors supérieur au taux qui rend soutenable financièrement le régime. Lorsque le taux de croissance du salaire moyen par tête est supérieur à 1,6 % en Suède, les pensions sont revalorisées de la différence, dans le cas inverse les pensions perdent du pouvoir d'achat.

Points communs et différences entre les régimes notionnels et les régimes par points

Les régimes de comptes notionnels sont souvent comparés aux régimes par points dans la mesure où les prestations de retraite servies par ces régimes reflètent l'effort contributif de chaque assuré durant toute sa vie active. Dans ces deux types de régimes à cotisations définies, chaque assuré possède un compte individuel dans lequel sont comptabilisées les cotisations versées par l'employeur et lui-même. Ces comptes permettent de retracer individuelle-

1. Ce qui suppose une stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée.



ment la carrière de tout assuré. Bien que le niveau des pensions soit étroitement lié aux cotisations, des objectifs de redistribution au travers des opérations non contributives ne sont pas totalement abandonnés puisque certains aléas de carrière peuvent être pris en compte. Cependant, les régimes de comptes notionnels se différencient des régimes par points sur deux aspects liés : la formation du rendement et le pilotage du régime.

La notion de rendement

Dans un régime par points, les valeurs d'achat et de service du point de retraite qui déterminent le rendement du régime sont fixées annuellement. Lorsqu'un assuré verse un euro de cotisation l'année t , il acquiert aux conditions de cette année R_t euros de rente viagère qui lui seront servis au moment de sa retraite. Durant l'année t , ce rendement est identique pour tous les assurés quels que soient leur âge. Il ne dépend pas des caractéristiques individuelles des cotisants et permet donc de mutualiser les différentes situations personnelles. Ce rendement est instantané, il varie dans le temps. Un même euro de cotisation ne génère pas une rente viagère du même montant R_t euros les années suivantes puisque le point est revalorisé tous les ans.

Dans un régime de comptes notionnels, le paramètre de liquidation des droits est fixé par génération. Le coefficient de conversion qui représente le rendement du régime de comptes notionnels ne s'applique pas à l'ensemble des assurés du régime, il est propre à chaque génération et à chaque âge de liquidation. Une même année il existe donc plusieurs rendements. Contrairement aux régimes par points dans lesquels les conditions d'achat du point sont connues ex ante, les conditions d'achat de la rente dans les régimes notionnels ne sont connues qu'ex post au moment de la liquidation des droits. Cela équivaut à acheter une rente viagère différée dans les régimes par points et une rente viagère immédiate dans les régimes de comptes notionnels.

Le pilotage des régimes

Le pilotage d'un régime consiste à équilibrer celui-ci à long terme, notamment à l'adapter aux évolutions démographiques et économiques pesant sur les ressources et les charges du régime. Alors que dans un régime par points le pilotage est exo-

gène, il est opéré par les gestionnaires du régime lors de la fixation annuelle des paramètres, les régimes de comptes notionnels doivent s'autoréguler tendanciellement. En internalisant dans les paramètres l'augmentation de l'espérance de vie, le rendement actuariel des régimes s'adapterait automatiquement aux évolutions démographiques. Cependant de nombreuses critiques, indiquant qu'ils ne seraient pas à l'abri des chocs démographiques, économiques et politiques, ont été adressées à ces régimes.

La première controverse porte sur l'opportunité de mettre en place des mécanismes d'autorégulation financière au détriment d'une gestion externalisée plus sociale. Dans des conditions démographiques et économiques défavorables aux régimes de retraite, un régime de comptes notionnels pourrait être amené à servir des pensions d'un niveau tellement faible que l'État devrait prendre le relais par le biais de pension minimum garantie. Ce problème a souvent été soulevé dans le cas du système de retraite suédois.

Pour s'autoréguler les régimes de comptes notionnels doivent être très flexibles et réactifs, or certains pays ont introduit des facteurs de rigidité dans leur régime. Par exemple, les coefficients de conversion du capital en rente en Italie ont été construits à partir des tables de mortalité de 1990 et la loi ne prévoit une révision de ces coefficients que tous les dix ans alors que l'espérance de vie à 60 ans continue de croître. La stricte neutralité actuarielle n'est donc pas respectée et le vieillissement individuel n'est que partiellement pris en compte dans le calcul des pensions. Cette disposition réduit l'efficacité du mécanisme de correction automatique de l'un des principaux facteurs du surplus de charges des régimes. La rigidité du système italien provient également des règles de revalorisation des pensions. Alors que le taux d'actualisation de 1,5 % retenu est fondé sur la croissance du PIB, les pensions évoluent comme les prix. Si le PIB évolue plus ou moins que le 1,5 % normé, le régime constaterait au fil du temps des déficits ou des surplus permanents.

Le risque politique que courent les régimes de comptes notionnels pourrait venir du caractère permanent des paramètres. Établis de manière à équilibrer le régime à long terme, ces paramètres doivent à ce titre rester inchangés durablement. Or, les régimes de comptes notionnels ne sont pas tous

construits de manière à optimiser leur capacité d'auto-régulation. De plus, leur logique peut être mise à mal par des modifications d'origine politique. L'Italie en fournit l'illustration. La possibilité de faire liquider ses droits à retraite entre 57 et 65 ans avec application de coefficients actuarielle-

ment neutres doit en effet être remplacée en 2008 par un âge fixe de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes. En modifiant ainsi le paramètre de l'âge de départ, l'Italie rompt avec la logique de la réforme de 1995 qui avait introduit le régime de comptes notionnels.

LE PRIX DE L'OBSERVATOIRE DES RETRAITES

Les lauréats du prix 2003

Six travaux ont été reçus. Le jury a attribué un prix de thèse d'un montant de 5 000 euros et un prix « coup de cœur » de 1 000 euros.

Le **prix de thèse** récompense Sabine Montagne pour sa thèse de doctorat de sciences économiques : « Les métamorphoses du *Trust* : les fonds de pension américains entre protection et spéculation », réalisée dans le cadre de l'Université Paris X Nanterre sous la direction de Robert Boyer.

Le **prix « coup de cœur »** récompense Nadia Pitten pour son mémoire « Carrefour de la vie : le passage à la retraite », réalisé dans le cadre de sa formation d'assistant de service social à l'IRTS site d'Artois à Arras.

Vous pouvez trouver la liste des travaux reçus et le résumé des travaux primés sur le site internet <http://www.observatoire-retraites.org>.

Pour concourir, les travaux sont à adresser dès maintenant à l'Observatoire des Retraites, 16-18 rue Jules César, 75592 Paris Cedex 12, la date limite pour le prix 2004 étant fixée au 31 décembre 2005.

Les thèses, mémoires ou autres travaux doivent contribuer à la connaissance des systèmes de retraite dans des disciplines telles que l'histoire, la sociologie, l'économie, le droit et la science politique.

Le jury est composé d'universitaire et de professionnels ayant pour certains des fonctions d'enseignement. Il est présidé par le Professeur Philippe Langlois, directeur du magistère de droit social de l'Université de Nanterre. Le jury récompense tout particulièrement l'originalité et la nouveauté des réflexions, ainsi que l'intérêt des questions abordées. Il se réunit dans le courant du premier semestre de chaque année et la remise du prix a lieu avant l'été (le 30 juin 2004 pour les prix 2003).



La Lettre de l'Observatoire des Retraites

Rédacteur en chef: Arnauld d'Yvoire

OBSERVATOIRE DES RETRAITES

16-18 rue Jules César, 75592 Paris Cedex 12 - Tél. : 01 71 72 16 53 - Fax : 01 44 67 61 46

Site internet : www.observatoire-retraites.org

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2005 - ISSN : 1269-6765

Conception-réalisation - NAVIS Imprimeur Conseil à Paris 15^e