

# Les régimes de retraite complémentaire du secteur privé

Bruno PASQUIER (68),  
*directeur général de PARUNION*

## Historique

Les régimes de retraite complémentaire du secteur privé ont été créés par conventions ou accords des partenaires sociaux, c'est-à-dire des organisations patronales et confédérations syndicales. Ils ont pour objet de compléter l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale. Ils sont fondés sur le principe de la répartition et, sauf exceptions historiques, fonctionnent en "points" ce qui correspond à une acquisition de droits selon un principe contributif.

Le premier accord fondateur de ces régimes est celui de la Convention nationale du 14 mars 1947 qui a mis en place le régime de l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres). Dès cette origine, l'objet du régime AGIRC est d'assurer aux cadres des droits à retraite par des cotisations assises sur la part de salaire excédant le plafond de la Sécurité sociale, le régime général étant lui-même assis sur le seul salaire plafonné.

La convention de 1947 a incidemment permis de définir parmi les salariés la catégorie des cadres. Il est à noter que c'est l'emploi exercé, et non le fait de bénéficier d'un salaire dépassant le plafond, qui justifie

l'appartenance à cette catégorie, les règles en ayant été précisées par des accords propres aux différentes branches professionnelles.

Dans la période qui a suivi, d'autres accords, au sein de branches professionnelles ou à vocation interprofessionnelle, ont mis en place des régimes particulièrement destinés aux autres salariés (fréquemment désignés par l'expression peu heureuse de "non-cadres"). Les cotisations à ces régimes portaient sur l'ensemble du salaire, le taux de cotisation étant souvent majoré pour la part éventuelle dépassant le plafond.

En 1961, un accord interprofessionnel a fédéré l'ensemble de ces quelque 50 régimes "non-cadres" au sein de l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires), organisme dont la mission initiale comportait trois volets : coordonner les régimes membres, organiser entre eux une compensation financière à base démographique et assurer la pérennité de l'ensemble.

Dans la décennie 1970, diverses dispositions législatives ou conventionnelles ont généralisé l'obligation d'adhésion des entreprises à ces régimes, les cadres étant désormais affiliés, en plus de l'AGIRC, à un régime ARRCO pour leur part de salaire inférieure au plafond.

Les partenaires sociaux nationaux, CNPF devenu MEDEF, CGPME et UPA, représentant les employeurs, et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national interprofessionnel, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO, ont dû ensuite prendre régulièrement les mesures destinées à adapter les règles et paramètres de fonctionnement des régimes aux évolutions de toute nature auxquelles ils devaient faire face : croissance du taux de chômage, retraite à 60 ans, évolution des ratios démographiques, etc.

Les accords successifs qu'ils ont ainsi signés régulièrement ont également organisé une évolution du système d'ensemble vers une plus grande homogénéité. C'est ainsi que les taux de cotisation ont été, autant que possible, unifiés et que, à partir de 1999, les régimes de l'ARRCO ont été fondus au sein d'un régime unique. Il n'existe donc plus aujourd'hui que deux régimes complémentaires, l'AGIRC et l'ARRCO, dont les partenaires sociaux s'attachent à simplifier et à rapprocher les règles de fonctionnement.

Les négociations sur les deux régimes sont désormais systématiquement conjointes et les deux fédérations qui en assurent les fonctionnements respectifs, regroupées en un GIE, sont, depuis peu, dirigées par le même directeur général.

## Mode de gouvernance

Le mode de gouvernance qui s'applique à l'ensemble des personnes morales mettant en œuvre les retraites complémentaires est celui du paritarisme qui se caractérise par des instances dirigeantes réunissant en nombre égal des représentants des employeurs (les adhérents) et des représentants des cotisants et des allocataires (les participants). Il en est ainsi des Conseils d'administration des fédérations et des commissions paritaires de leurs deux régimes.

La gestion administrative des opérations des régimes de retraite complémentaire est réalisée par des institutions, personnes morales relevant du code de la Sécurité sociale, disposant de Conseils d'administration et

d'Assemblées générales eux-mêmes paritaires. Diverses variantes de statuts déterminent les modalités d'accès à ces instances : élections par l'ensemble des participants pour le collègue qui les représente ou désignation directe par les confédérations syndicales.

Le collègue des adhérents est, plus généralement, composé par désignation du MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA.

Administrateurs et délégués aux Assemblées générales exercent leurs mandats bénévolement, seuls les frais encourus leur étant remboursés.

Les Conseils d'administration élitent en leur sein le président et le vice-président issus de collèges différents, avec principe d'alternance à chaque renouvellement. Ils nomment un directeur général, salarié, à qui ils délèguent les pouvoirs nécessaires au fonctionnement courant. Ils se réunissent trimestriellement pour définir les orientations et vérifier leur mise en œuvre par les services.

Chaque année, l'Assemblée générale ordinaire est appelée à se prononcer sur le rapport moral du Conseil et à ratifier les comptes de l'exercice préalablement audités par un commissaire aux comptes.

Le caractère social et sans but lucratif des institutions se traduit en particulier par l'existence d'un Fonds social, alimenté par une fraction des cotisations et des produits financiers, donnant consistance à une action sociale pilotée, dans le cadre des orientations générales du régime, par la Commission sociale du Conseil d'administration.

## Les groupes de protection sociale

Depuis une dizaine d'années de façon systématique, les institutions se sont réunies par groupes de protection sociale.

Les groupes de protection sociale sont, eux aussi, gouvernés paritarieusement. Outre les institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, ils comportent d'autres organismes comme des institutions de prévoyance, des mutuelles ou des organismes spé-

cialisés en épargne salariale. Au sein d'un groupe, les institutions de retraite du même régime doivent fusionner en application d'une décision des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux en avaient fixé le nombre à 25, de façon indicative, à l'occasion d'un accord signé en 2001. Cependant une tendance à la concentration en poursuit la diminution et la situation pourrait se stabiliser à une quinzaine.

La tendance à la concentration résulte d'une recherche de productivité, rendue nécessaire dans une période récente par une baisse continue des dotations de gestion. Depuis peu, elle est stimulée par la montée en charge significative des actes de gestion liés à l'arrivée à la retraite des générations du "baby-boom" ainsi que par les exigences accrues en matière d'information des salariés sur la constitution de leurs droits futurs.

Les autres activités qui relèvent souvent du domaine de la libre concurrence ne sont pas étrangères aux considérations de productivité, et leur développement implique un comportement concurrentiel comparable à celui d'une compagnie d'assurances.

Les principaux moyens dont les groupes ont besoin pour remplir leurs missions de gestion administrative sont d'une part le personnel, poste budgétaire qui dépasse couramment 60 % des dépenses, et d'autre part les systèmes d'information.

Une concentration spécifique s'applique à ce second facteur de production. Justifiée pour des raisons d'économie et d'efficacité, elle est encouragée et d'une certaine façon organisée par le GIE des fédérations qui a mis sur pied un plan de convergence informatique dont l'objectif, à moyen terme, est un applicatif unifié de gestion de toutes les opérations administratives des institutions AGIRC et ARRCO.

Les groupes ont ainsi mutualisé leurs moyens en personnel informaticien, en matériel et en logiciel.

Les mouvements en cours vont réduire à moins de 10 le nombre des plates-formes informatiques partagées par les groupes.

## Les principes de la répartition

Les principes de la répartition dont nous avons vu qu'ils étaient à la base du fonctionnement des régimes complémentaires méritent quelques précisions car certaines de leurs particularités sont parfois méconnues.

La grande différence de ce système avec celui de la capitalisation tient à son absence de règle générale de provisionnement des engagements par des actifs financiers. Ce mode de fonctionnement ne signifie cependant pas l'absence de toute réserve, ni évidemment l'absence de prévision à court, moyen et long terme.

Les Anglo-Saxons disent "Pay as you go" de façon quelque peu péjorative mais un régime de retraite par répartition n'est pas dépourvu d'instruments de pilotage.

En effet, les recettes d'un exercice ne sont pas redistribuées instantanément entre les prestataires du moment, ce qui conduirait à des valeurs de points chaotiques et sans garantie de continuité. Au contraire, sur la base d'hypothèses économiques et démographiques, les régimes conduisent en permanence des études d'équilibre pluriannuel.

Les régimes complémentaires, qui fonctionnent en points, fixent chaque année leur prix d'acquisition par cotisation ainsi que leur valeur de service après liquidation.

D'autres leviers ont été mis en place pour assurer les équilibres : ainsi les cotisations font l'objet d'un "taux d'appel". Inférieur à 100 % à une époque bénie des premières années de l'AGIRC, il est aujourd'hui fixé à 125 %, le supplément de 25 % n'étant pas générateur de droits.

L'âge de la retraite est évidemment un paramètre important pour l'équilibre d'un régime. Il est aussi très sensible politiquement et a donné lieu à de nombreuses négociations ; nous évoquerons ce sujet un peu plus loin.

Si des droits à retraite sont attribués sans cotisation aux chômeurs indemnisés par l'UNEDIC, ceux-ci font cependant l'objet d'un financement quoique réduit par cet organisme. Il en est de même pour certains dispositifs à financement public.

Mais le "quasi-miracle" de la répartition apparaît lors de sa mise en place : le régime est alors immédiatement en mesure de valider des périodes qui n'ont jamais été cotisées. Dès qu'une trésorerie suffisante est constituée, les ressources des cotisations permettent de verser des prestations alors que les droits acquis par cotisations sont encore minimes.

Les régimes de retraite complémentaire ont donc accompagné leur démarrage de la validation souvent intégrale des périodes antérieures non cotisées, non seulement au bénéfice des participants cotisants mais aussi des anciens salariés des entreprises adhérentes.

Ce mécanisme a également été mis en œuvre à l'occasion d'augmentations de taux de cotisation contractuelle, notamment dans les régimes ARRCO qui, jusqu'en 1995, proposaient aux entreprises toute une plage de valeurs pour leur taux de cotisation contractuelle : de 4 à 8 % sur le salaire plafonné et de 4 à 16 % au-delà du plafond.

L'augmentation de taux s'accompagnait donc de la revalorisation des droits des périodes antérieures des actifs, et, totalement ou partiellement pour les retraités du même groupe, en fonction d'une "pesée" consistant à estimer le rapport de charge de l'opération (prestations nouvelles/cotisations nouvelles) sur une période de quinze ans.

Ces possibilités attractives ne sont plus offertes par les régimes complémentaires, les taux contractuels de cotisation ayant été unifiés à 6 % et 16 % respectivement sur les tranches A (part de salaire inférieure au plafond) et B (part de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds).

Des dispositions antérieures cependant, il résulte des situations d'entreprises et même de branches professionnelles qui appliquent toujours des taux supérieurs à ces standards. Le retour à la situation de référence ne peut pas se faire gratuitement : la disparition de ressources différentielles devrait, symétriquement à ce qui s'était produit lors de l'augmentation, donner lieu à annulation des droits correspondants même s'ils ont été cotisés et sont en cours de service ! À cette

solution difficile prévue par la réglementation, on préfère celle du versement au régime d'une "contribution de maintien des droits" représentant la valeur actuelle des flux de prestations futures maintenues sans contrepartie de cotisations. Par sa nature, cette dernière opération est équivalente à celle d'un régime en capitalisation.

## Intégrations

Le champ d'application des régimes AGIRC et ARRCO n'a cessé de s'étendre à des secteurs professionnels qui, ayant mis en place précédemment des systèmes de retraite particuliers leur apparaissant plus favorables, avaient préféré rester hors de la solidarité interprofessionnelle.

L'équilibre de ces systèmes devenant trop difficile à maintenir en termes de cotisations du fait des tendances de la démographie propre à leur périmètre réduit, il devient alors impératif pour eux de rejoindre les régimes complémentaires interprofessionnels. Il s'agit alors d'une intégration qui, vue des régimes, doit être traitée de manière à ne pas modifier défavorablement les équilibres à venir. Une pesée est alors pratiquée pour estimer le taux de validation des services passés qui sera neutre sur ceux-ci. Lorsque le résultat ne permet pas une validation à 100 % des services passés, il revient alors au secteur intégré de choisir entre la validation partielle résultant de la pesée et le versement d'une "soulte" de même nature que la contribution de maintien des droits mentionnée précédemment.

Les pesées se font actuellement en prenant en considération des prévisions sur une période future de vingt-cinq ans. Lorsqu'une soulte s'avère nécessaire, un paramètre très sensible est le taux d'actualisation retenu pour la calculer. Il fait généralement l'objet d'après négociations.

Il convient de noter que l'évolution des normes comptables internationales est depuis peu à l'origine de demandes d'intégration. Ces normes contraignant à porter au bilan de l'entreprise l'ensemble des engagements sociaux gérés en interne, le passif cor-

respondant aux engagements de retraite "maison" serait généralement insupportable et pourrait conduire à la liquidation pour insuffisance d'actif.

Parmi les intégrations importantes réalisées, il faut citer l'ensemble des banques AFB qui ont apporté leurs adhésions respectives à divers groupes de protection sociale en 1994.

Le cas des industries électriques et gazières a aussi été traité récemment d'une manière particulière ; les médias en ont fait écho. L'originalité de ce secteur a consisté à ne pas souhaiter une intégration administrative complète, mais une forme financièrement équivalente qui a été appelée "adossement".

Les calculs de pesée sont faits de façon standard, mais les opérations d'encaissement des cotisations et de versement des allocations, réalisées dans le strict respect des réglementations de l'AGIRC et de l'ARRCO, sont déléguées à la Caisse nationale des industries électriques et gazières. Cet organisme créé à cet effet se charge également de mettre en œuvre au profit des salariés de son secteur leur règlement de retraite qui, inchangé par l'intégration, est sensiblement différent de celui que connaissent les participants directs de l'AGIRC et de l'ARRCO.

La pesée a conduit à ne valider les services passés qu'à 54,8 % à l'ARRCO et à 94,7 % à l'AGIRC ce qui minore néanmoins significativement les engagements à provisionner par les entreprises du secteur.

## Retraite à 60 ans

Bien que cela ait été envisagé dans le cadre de certaines négociations, ce qui a parfois suscité des inquiétudes bien médiatisées, l'AGIRC et l'ARRCO ne se sont pas dissociées du régime général.

Il convient toutefois de souligner que les gestionnaires des régimes complémentaires ont, jusqu'à présent, conservé dans leur réglementation 65 ans comme seuil d'ouverture des droits.

C'est un dispositif, aujourd'hui dénommé AGFF, extérieur aux régimes complémentaires proprement dits, qui assure le financement des droits

servis avant cet âge. Il est alimenté par des cotisations spécifiques (actuellement de 2 % sur la tranche A et de 2,2 % sur la tranche B) et prend en charge les retraites complémentaires versées aux allocataires de moins de 65 ans. Les excédents éventuels de ce financement sont reversés aux régimes AGIRC et ARRCO à proportion de leurs charges d'allocations.

Remarquons que l'AGFF n'appelle pas de cotisations sur la tranche C (entre 4 et 8 plafonds SS), dont l'AGIRC distingue les droits de ceux qui proviennent de la tranche B. Les points "tranche C" ne peuvent donc pas être liquidés sans abattement avant 65 ans et les participants concernés ont le choix entre une liquidation avec un abattement fonction de leur âge de départ en retraite et une liquidation différée à leur 65<sup>e</sup> anniversaire.

## Solidarité AGIRC ARRCO

Les évolutions économiques, démographiques et sociales ne sont pas particulièrement favorables aux régimes de retraite. Le caractère différentiel de son assiette de cotisation a aussi plus souvent que l'inverse pénalisé les ressources du régime AGIRC. En effet, l'assiette de cotisation AGIRC est directement entamée par toute revalorisation du plafond de la Sécurité sociale et, en 1994 notamment, le régime des cadres a dû prendre des mesures douloureuses pour rééquilibrer ses comptes qui plongeait clairement dans le rouge.

Les mesures prises ont été efficaces d'autant que les partenaires sociaux les ont ensuite consolidées par un principe de solidarité entre les deux régimes. Ce principe a été mis en œuvre initialement par une compensation classique entre l'ensemble ARRCO et le régime AGIRC, les opérations de celui-ci étant prises en compte avec un facteur 6/16 pour tenir compte du fait que l'augmentation d'une unité de la valeur du plafond SS faisait perdre 16 centimes de cotisation à l'AGIRC mais n'apportait qu'un supplément de 6 centimes à l'ARRCO.

Le dernier accord signé par les partenaires sociaux en novembre 2003 part d'une analyse différente portant

sur les agents de maîtrise assimilés cadres (article 36 dans le jargon AGIRC) qui avaient historiquement apporté beaucoup de cotisations au régime, leurs effectifs étant nombreux et leurs salaires dépassant généralement bien le plafond.

Malheureusement cette situation a largement disparu, cette catégorie ayant vu ses effectifs régresser et ses salaires ne plus franchir que rarement le plafond. Il en résulte, pour cette population de participants, des charges d'allocations importantes pour les nombreux retraités, sans relation avec les cotisations des actifs actuels.

La modalité retenue consiste donc désormais à ce que le régime ARRCO prenne en charge le déficit technique constaté par l'AGIRC pour le groupe des "articles 36".

## Adaptations

D'autres adaptations ont été retenues lors de ce dernier accord qui s'est négocié après la publication de la loi Fillon qui avait apporté un certain nombre de novations au régime général, comme la possibilité de départ en retraite avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler très jeunes, celle de validation par rachat de cotisation de périodes d'études, tout en maintenant jusqu'à 2008 la durée de cotisation requise pour un départ en retraite entre 60 et 65 ans.

Les régimes complémentaires sont directement concernés par les mesures que la loi instaure en matière d'information des actifs sur leurs droits à retraite. Ils s'organisent pour être en mesure d'alimenter les systèmes d'information en cours de construction dans le cadre d'un Groupement d'intérêt public créé à cet effet.

Les perspectives économiques et démographiques ont conduit les signataires de l'accord à prévoir, pour les deux régimes, les évolutions de paramètres suivantes :

- valeur du point indexée sur l'indice des prix hors tabac de l'INSEE,
- salaire de référence (prix d'achat d'un point par la cotisation contractuelle) indexé sur le salaire moyen des participants actifs.

L'accord est valable jusqu'en 2008 mais il comporte une clause de "revoyure" en 2006 pour effectuer un suivi de la situation et, le cas échéant, prendre de nouvelles décisions.

## Situation et perspectives

Les dernières situations connues des régimes complémentaires se rapportent à la clôture de l'exercice 2004. Ils présentent une situation globalement excédentaire (tableau 1).

L'appréciation de l'équilibre des régimes complémentaires doit aussi prendre en compte les réserves techniques dont ils disposent et qui font l'objet de placements financiers respectant une réglementation prudentielle (tableau 2).

Ces réserves financières représentent respectivement pour l'AGIRC et pour l'ARRCO 103 % et 170 % des allocations de l'exercice.

Les perspectives à moyen terme sont à évaluer à partir de cette situation de départ et des hypothèses les plus vraisemblables d'évolution des paramètres déterminants.

Concernant les ressources des régimes, il est à noter que le taux de cotisation contractuelle AGIRC passe en 2006 de 16 % à 16,24 %. Cela étant, c'est la situation de l'emploi salarié et des salaires qui constitue l'hypothèse centrale.

Les services des régimes ont retenu pour la période 2005-2006 les évolutions et prévisions suivantes (tableau 3).

Comme nous l'avons indiqué, les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes, ont prévu de se réunir en 2006 pour faire le point et prendre si nécessaire des décisions pour le pilotage des régimes complémentaires.

Deux ans plus tard, en 2008, les Pouvoirs publics sont engagés par la loi Fillon à réexaminer les perspectives de l'ensemble des régimes de retraite dont ils assument la responsabilité. Cette date coïncide pour les partenaires sociaux de l'AGIRC et de l'ARRCO avec l'échéance de leur accord de novembre 2003 et les réunira donc à nouveau autour d'une table de négociation.

**TABLEAU 1**

Exercice 2004 (Mds d'euros)		AGIRC	ARRCO
PRODUITS	Cotisations entreprises	13,6	29,0
	Cotisations des tiers	0,6	2,5
	<b>TOTAL</b>	<b>14,2</b>	<b>31,5</b>
CHARGES	Allocations totales	16,2	31,1
	Allocations à la charge de l'AGFF	- 2,1	- 4,2
	Allocations à la charge du régime	14,1	26,9
	Dotations de gestion	0,3	1,1
	Dotations d'Action sociale	0,1	0,2
	<b>TOTAL</b>	<b>14,5</b>	<b>28,2</b>
	<b>SOLDE TECHNIQUE AVANT SOLIDARITÉ</b>	<b>- 0,3</b>	<b>3,3</b>
<b>SOLIDARITÉ AGIRC-ARRCO</b>		<b>0,7</b>	<b>- 0,7</b>
<b>CONTRIBUTION ÉQUILIBRE AGFF</b>		<b>0,7</b>	<b>1,2</b>
<b>RÉSULTAT TECHNIQUE APRÈS SOLIDARITÉ</b>		<b>1,1</b>	<b>3,8</b>
<b>RÉSULTAT FINANCIER</b>		<b>0,2</b>	<b>0,9</b>
<b>RÉSULTAT DE L'EXERCICE</b>		<b>1,3</b>	<b>4,7</b>

**TABLEAU 2**

Au 31/12/2004 (Mds d'euros)	AGIRC	ARRCO
<b>RÉSERVE TECHNIQUE (valeur comptable)</b>	<b>14,5</b>	<b>45,6</b>
<b>PLUS-VALUES LATENTES</b>	<b>0,6</b>	<b>1,6</b>

**TABLEAU 3**

AGIRC	2005	2006
Effectif cotisants	1,6 %	1,6 %
Masse salariale	3,2 %	3,6 %
Plafond SS	1,6 %	3,0 %
Assiette TB + TC	3,2 %	2,0 %
Solde technique après transferts	0,45 Md€	0,2 Md€
ARRCO	2005	2006
Effectif cotisants	0,2 %	0,5 %
Salaire moyen	2,5 %	2,5 %
Assiette de cotisation	2,7 %	3,0 %
Solde technique après transferts	3,1 Md€	2,3 Md€