

Cadres

L'avenir de la retraite des cadres
Jean-Claude Barboul et Philippe Fontaine

Aux origines de l'Agirc
Nathalie Hugot-Piron

Le rôle des administrateurs
Brigitte Pisa

La retraite en France : quel bilan redistributif ?
Yves Canevet

Pour une réforme de grande ampleur
Jean-Louis Malys

Les enjeux d'une réforme réussie
Antoine Bozio

Le modèle suédois
Bruno Palier

Un exemple de mutation
Jean-Pierre Costes

Une meilleure lisibilité pour les assurés
Jean-Marie Palach et Jean-Marie Toulisse

Retraites :
Modes d'emploi



453 avril 2013

Il faut sauver le système de retraite

Ce numéro de la revue *Cadres* est consacré à la retraite des cadres. Un sujet difficile d'accès que nous nous sommes efforcés, tout au long du dossier, de rendre plus simple et intelligible en intégrant un glossaire et des focus explicatifs. L'effort de compréhension en vaut la peine. D'abord parce que la retraite des cadres nous concerne tous, nous adhérents cadres de la CFDT, que la retraite soit éloignée ou proche, notre système de retraite par répartition étant financé par les actifs. Ensuite parce qu'il permet de mieux comprendre un système de protection qui est au cœur de notre modèle social. Ce système est aujourd'hui bousculé, l'allongement de l'espérance de vie rendant périlleux le maintien des équilibres financiers de la retraite à moyen terme.

Le dossier de ce numéro traite entre autres de la retraite complémentaire des cadres du privé (Agirc-Arrco). C'est un système de retraite par répartition, comme notre régime de retraite de base ; mais à la différence de ce dernier, c'est une retraite calculée en points. La retraite complémentaire représente une part conséquente du revenu des retraités : en moyenne plus de la moitié de leurs revenus. Or, le choc de la crise de 2008 a mis à rude épreuve ces retraites complémentaires. Les réserves ont fondu et sans aucune mesure, le régime pouvait faire faillite dès 2017. Grâce à l'accord signé en mars 2013 par les partenaires sociaux, le régime des retraites complémentaires évite cette faillite à moyen terme. Ce sont les retraités qui seront principalement sollicités pour mettre les comptes à flot : pour les trois années à venir, la revalorisation du montant de leur retraite sera plus faible que l'inflation. Mais il ne faut pas se leurrer, cet accord ne résout pas le problème structurel de déficit, il décale seulement de quelques années l'échéance d'une faillite annoncée.

On touche ici au cœur du problème de notre système de retraite complémentaire et général. Pour qu'il soit pérenne, il faut le remettre à plat et le réformer en profondeur. Pour le dire autrement, on ne peut plus se contenter de mettre des rustines sur un système qui, par son

fonctionnement même, est condamné aux déficits du fait de l'allongement de l'espérance de vie. Des pistes existent pour réformer les régimes complémentaires (voir l'article sur la réforme de l'Ircantec) et le régime général (voir le focus sur la réforme suédoise).

Maintenir le système actuel sans le réformer, c'est consacrer les inégalités de redistribution qui continuent à favoriser les carrières linéaires, typiques des Trente Glorieuses, au détriment des carrières fractionnées et féminines.

Pour sauver les retraites complémentaires et le système de retraite par répartition en général, c'est une réforme de grande ampleur qu'il faut engager. Les enjeux sont de taille : il s'agit à la fois de préserver le régime par répartition et rendre le système plus juste. La CFDT milite en ce sens depuis plus de dix ans comme le rappelle Jean-Louis Malys dans son article.

Une grande réforme des retraites doit être préparée à l'automne 2013 par les partenaires sociaux et le gouvernement. Espérons que cette réforme sera à la hauteur des enjeux.

Caroline Werkoff

Jean-Claude Barboul et Philippe Fontaine. **L'avenir de la retraite des cadres. La position de la CFDT Cadres, 7**

Les trois premiers articles de cette revue sont consacrés à la retraite complémentaire des cadres.

L'architecture de la retraite complémentaire des cadres n'est pas simple à appréhender. Ce premier article nous présente le système et explique en quoi une réforme des retraites de grande ampleur, voulue par la CFDT, toucherait aussi les retraites complémentaires.

Pour la CFDT Cadres, la catégorie professionnelle des cadres est caractérisée par diverses contreparties à l'investissement au travail, et notamment par un régime de retraite dédié. A l'avenir, plutôt qu'un statut, c'est cette identité professionnelle liée aux conditions d'exercice des fonctions cadres et des responsabilités professionnelles qu'il faudrait prendre en compte pour justifier l'existence d'une retraite spécifique pour les cadres.

Nathalie Hugot-Piron. **La naissance de la retraite des cadres. Aux origines de l'Agirc, 19**

Avant la Seconde Guerre mondiale, la retraite des cadres n'existait pas. Les associations d'anciens élèves pouvaient porter secours aux « ingénieurs âgés », mais sans jamais s'en remettre à l'Etat. La logique de protection était individuelle. Dans les années 1930, les revendications tournent d'ailleurs autour d'un droit à l'emploi et non d'un droit à la retraite, ce qui forçait à l'acquisition d'un capital pour ses vieux jours. Ce n'est qu'au moment du Front populaire, quand apparaît le statut de « salarié diplômé », que l'idée d'une retraite pour les cadres se fera entendre et verra sa concrétisation en 1947 avec la création de l'Agirc.

Focus. Qui sont les cadres ? La définition de l'Agirc, 25

Entretien avec Brigitte Pisa. Comment la retraite complémentaire est-elle gérée ? Le rôle des administrateurs, 27

Les institutions de retraite complémentaire (16 pour l'Agirc, 25 pour l'Arrco) sont gérées par des salariés en activité mandatés par les organisations salariales et patronales. Ces salariés doivent traduire les orientations de leur organisation, rechercher le consensus permettant de faire vivre la gestion paritaire de l'institution et énoncer clairement un argumentaire pour défendre ou combattre un projet de texte ou de budget.

Yves Canevet. Le bilan redistributif du système de retraite français. Un résultat ambivalent, 31

Les articles de cette deuxième partie du dossier traitent du système de retraite en général et militent pour une réforme de grande ampleur.

Notre système de retraite est-il juste ? Le douzième rapport du Conseil d'orientation des retraites montre que ses effets redistributifs sont ambivalents. D'une part les règles de calcul des pensions pénalisent certaines catégories de salariés, en particulier les carrières morcelées et à bas salaires. D'autre part les solidarités mises en place pour compenser les désavantages de carrière sont souvent insuffisantes ou mal ciblées. Une mise à plat du système s'impose donc pour corriger ces inégalités.

Jean-Louis Malys. La position de la CFDT sur les retraites. Pour une réforme systémique, 39

La CFDT milite pour une réforme en profondeur du système de retraite. Ce système de retraite a été construit pour des profils de carrière issus des Trente Glorieuses. Ces schémas de carrière étaient principalement linéaires et ascendants, avec une prédominance de l'emploi masculin. Ils sont aujourd'hui de moins en moins représentatifs de la réalité.

Une réforme globale des retraites est indispensable pour éviter le creusement des inégalités entre ceux dont le parcours se caractérise toujours par la stabilité et ceux qui ont connu des mobilités, le chômage et la précarité. Si rien n'est fait, cette deuxième catégorie de salariés

serait la grande perdante de la poursuite de réformes paramétriques au fil de l'eau. Un débat national sur une réforme systémique constitue donc aujourd'hui une étape incontournable.

Entretien avec Antoine Bozio. **Comment sauver notre système de retraites ? Les enjeux d'une réforme de grande ampleur**, 51

L'illisibilité du système, une trop forte dépendance aux conditions macro-économiques et l'allongement lent et continu de l'espérance de vie rendent nécessaire l'engagement d'une réforme des retraites de grande ampleur. Or, le risque est aujourd'hui réel de se contenter de poser des rustines sur un système affecté par la crise de 2008 en oubliant l'essentiel : préserver la pérennité du système des retraites par répartition à moyen terme.

Focus. **Le modèle suédois. Un exemple de réforme structurelle**, 57

Focus. **La réforme de l'Ircantec. La mutation réussie d'un régime complémentaire de retraites**, 61

Jean-Marie Palach et Jean-Marie Toulisse. **Une meilleure lisibilité pour les assurés. Le droit à l'information sur la retraite**, 65

La création du Groupement d'intérêt public (Gip) Info Retraite en 2003 a permis de donner une meilleure lisibilité de sa retraite à chaque assuré, quel que soit son parcours professionnel, grâce à l'envoi tous les cinq ans d'un document d'une page qui fait état de sa situation individuelle. Cet effort d'information et de simplification doit être maintenu et amplifié. Il sera une pièce essentielle dans la mise en place d'une réforme de grande ampleur.

Glossaire. **Les mots de la retraite**, 75

Journal, 79

Jean-Paul Bouchet. L'IRES à la croisée des chemins. Discours d'ouverture des 30 ans de l'IRES, 81

Marine Coron et Fabrice Elustondo. Renforcer la négociation sur l'égalité professionnelle. A quand une obligation de résultats ?, 85

Notes de lecture, 89

L'avenir de la retraite des cadres La position de la CFDT Cadres

L'architecture de la retraite complémentaire des cadres n'est pas simple à appréhender. Cet article pédagogique nous présente le système et explique en quoi une réforme des retraites de grande ampleur, voulue par la CFDT, toucherait aussi les retraites complémentaires.

Pour la CFDT Cadres, la catégorie professionnelle des cadres est caractérisée par diverses contreparties à l'investissement au travail, et notamment par un régime de retraite dédié. A l'avenir, plutôt qu'un statut, c'est cette identité professionnelle liée aux conditions d'exercice des fonctions cadres et des responsabilités professionnelles qu'il faudrait prendre en compte pour justifier l'existence d'une retraite spécifique pour les cadres.

Jean-Claude Barboul est chef de file CFDT à la fédération Arrco. **Philippe Fontaine** est chef de file CFDT à la fédération Agirc et secrétaire national de la CFDT Cadres.

Le terme « retraite » cache de nombreuses situations et il est parfois difficile de s'y retrouver. Cette complexité est le fruit d'un processus historique, mêlant unification des systèmes et résurgences de situations particulières.

La retraite complémentaire n'échappe pas à son histoire. A la CFDT, nous souhaitons nous engager dans une réforme de grande ampleur. Quant au gouvernement, il a inscrit le dossier de la réforme des retraites à

son agenda. Cette réforme aura pour ambition d'aborder non seulement la structure de notre système de retraite mais aussi son adéquation aux objectifs que nous fixons collectivement pour un régime de retraite.

Nous sommes deux administrateurs CFDT de l'Agirc et de l'Arrco, et nous sommes mandatés par la CFDT pour piloter ces régimes. A ce titre, notre double casquette de gestionnaires Agirc-Arrco et de responsables de la CFDT Cadres nous invite à vous faire partager nos réflexions et nos analyses.

L'obligation pour les salariés du privé de cotiser à un régime de retraite complémentaire date de 1972. L'augmentation du travail féminin, les évolutions économiques et sociales, ainsi que la rationalisation et l'unification des régimes ont profondément marqué la retraite complémentaire. L'adaptation continue des régimes, la création d'un GIE de moyen unique et une activité de négociations intense ont transformé les régimes de retraites Agirc et Arrco¹.

Le système de retraite est une composante primordiale de notre protection sociale, mais il est très difficile à appréhender.

Organisée autour de deux régimes obligatoires, la retraite complémentaire des salariés du privé rassemble plus de 18 millions de cotisants et un peu moins de 12 millions de retraités. L'Agirc et l'Arrco versent annuellement 68 milliards d'euros. Pour un cadre, la retraite complémentaire représente, en moyenne, un peu moins de 50% de sa retraite totale contre environ 30% pour un non cadre. C'est dire l'importance

Organisée autour de deux régimes obligatoires, la retraite complémentaire des salariés du privé rassemble plus de 18 millions de cotisants et un peu moins de 12 millions de retraités. L'Agirc et l'Arrco versent annuellement 68 milliards d'euros.

de ces régimes qui coexistent avec 38 autres, mais qui représentent un gros quart des dépenses de retraite en France².

Une réforme annoncée

L'inscription d'une réforme de grande ampleur à l'agenda du gouvernement et la livraison de deux rapports du COR sur « l'actualisation des prévisions » et un « état des lieux du système de retraite » vont contribuer à ouvrir le débat sur la retraite en général et les retraites complémentaires devront s'y inscrire.

Dans un contexte de finances publiques en berne et de crise économique, le débat sur la retraite complémentaire doit s'ouvrir en premier lieu chez les partenaires sociaux.

En effet, il s'agit de déterminer les objectifs du système de retraite et le niveau de prélèvement que cela comporte. Ce débat n'est pas nouveau pour les gestionnaires des régimes de retraite complémentaire qui ont, depuis 20 ans, fortement modifié l'architecture, les règles d'attribution et de contributions. Le fait nouveau est de poser ces questions de manière plus large au niveau de l'ensemble des régimes de retraites.

La redéfinition de l'architecture de la retraite s'inscrit dans les débats généraux de la CFDT et nous permet de plaider pour une architecture à trois étages avec un premier étage de base obligatoire, fortement redistributif, et un deuxième étage également obligatoire et fortement contributif, ces deux étages étant tous les deux gérés en répartition. Le troisième étage optionnel est négocié dans les entreprises et au niveau interprofessionnel et/ou local pour les plus petites d'entre elles. Ce dernier étage est géré, lui, en capitalisation.

Ces positionnements, anciens, sont au cœur des revendications de la CFDT sur la retraite.

Les objectifs de la réforme pour la CFDT Cadres

La réforme annoncée devra tenir les cinq engagements suivants.

1. Maintenir la contributivité du système.

La notion centrale d'un système de retraite est son rendement, autrement dit « combien vais-je récupérer

pour un euro investi ».

Cette notion de rendement est très appréhendable si on se déplace dans le monde de l'assurance ou des placements. Chacun comprend aisément le rendement d'un livret A ou d'un fonds d'assurance-vie. En matière de retraite, lorsque l'on parle de rendement, on parle de perspectives de rente viagère. Les régimes de retraites complémentaires utilisent aussi cette notion de rendement.

Ainsi le rendement réel de l'Agirc³ est actuellement de 5,861 %. Cela signifie que pour 100 euros de cotisations, je reçois une rente viagère de 5,861 euros. Une autre façon d'exprimer le rendement est de calculer le délai de « récupération » des cotisations. Ainsi un rendement de 5,861 permet de récupérer ses cotisations en 17,06 années⁴.

Pour mémoire, en 2011⁵, l'âge moyen de départ en retraite à l'Agirc est de 61 ans et 7 mois. L'espérance de vie à 62 ans étant de 23 ans, on mesure un peu mieux la difficulté d'équilibrage du régime.

La marque de fabrique des régimes de retraite complémentaire réside dans l'originalité de leur fonctionnement technique : ce sont des régimes de retraite en points. Ainsi, les cotisations salariales individuelles, part

Ces régimes sont donc l'archétype d'un système contributif puisqu'à chaque euro cotisé tout au long de la carrière, quelle que soit sa durée, correspondra strictement une prestation lors de la liquidation.

salariée et part patronale au fur et à mesure de leur encaissement, sont converties en points portés au compte de chaque salarié nommé et dont la valeur du coefficient de conversion appelée salaire de référence est fixée chaque année par les partenaires sociaux. Au moment du départ en

retraite du salarié, l'ensemble des points accumulés tout au long de l'activité professionnelle est transformé en euros selon une valeur dite « de service » fixée également par les partenaires sociaux. Cette valeur de point est réévaluée annuellement par les partenaires sociaux avec une promesse non écrite, celle de se rapprocher peu ou prou d'une forme de maintien du pouvoir d'achat sur la durée.

Ces régimes sont donc l'archétype d'un système contributif puisqu'à chaque euro cotisé tout au long de

la carrière, quelle que soit sa durée, correspondra strictement une prestation lors de la liquidation. De même, en cas de salaire faible ou nul, les droits correspondants reflétant strictement la rémunération seront inscrits au compte du salarié. Accidents de carrière ou bonnes années à hauts revenus, tous les événements sont enregistrés. Le système est donc strictement juste mais on peut le juger un peu brutal.

La contributivité, à laquelle la CFDT est attachée, est donc la faculté pour un régime de servir une prestation à la hauteur de la participation.

2. Renforcer les dispositifs de solidarité

Parce que la contributivité peut être un peu brutale, les régimes ont développé, dès leur création ou au fil du temps, des dispositifs de solidarité complémentaires au cœur du système.

Ces dispositifs viennent apporter un correctif à la contributivité. Cette solidarité est protéiforme et peut apparaître sous plusieurs aspects.

La solidarité intergénérationnelle :

Le principe de la solidarité intergénérationnelle permet aux retraités de percevoir leur pension grâce aux cotisations des actifs. Ce dispositif est également en œuvre dans les régimes par points : chacun dispose d'un compte où sont enregistrés les points acquis qui détermineront le montant de la pension, mais les fonds recueillis sont immédiatement reversés en totalité aux retraités. (Les cotisations perçues ne sont pas placées sur les marchés financiers).

Cette solidarité intergénérationnelle, base de la retraite par répartition, a montré sa solidité lors des tempêtes boursières et a permis d'amortir les chocs pendant que les régimes par capitalisation montraient de graves signes de faiblesse. C'est à la fois un gage de confiance dans la durée du dispositif et dans sa pérennité. A l'heure où de nombreux jeunes salariés s'interrogent sur la pen-

sion qu'ils pourront toucher, il est bon de rappeler notre conviction que le système est viable dans la durée, sans doute sous réserve de certains aménagements.

La solidarité intragénérationnelle :

Le principe de solidarité intragénérationnelle s'exprime aussi dans le système en points, le prix d'achat du point restant le même quel que soit le secteur d'activité couvert, quel que soit l'âge et quelle que soit la composition de la génération. Pour le régime général, cette fonction est assurée par un minimum de cotisation (200 heures dans un trimestre), quel que soit le secteur d'activité ou l'âge du cotisant.

Son expression dans les régimes complémentaires se traduit par la mise en place d'un certain nombre de mesures visant à sécuriser le parcours professionnel (maladie, chômage, invalidité), prendre en compte la composition familiale (enfants) ou permettre d'apporter une aide au conjoint survivant (rente de réversion).

Cette solidarité se fait par attribution de points gratuits, de bonifications ou de majorations de pension. La solidarité, c'est aussi la capacité pour les régimes à verser des prestations alors qu'il n'y a pas eu de cotisations enregistrées. Cela signifie concrètement que les partenaires sociaux ont décidé que ceux qui cotisent acceptent qu'une partie de leur contribution soit distribuée à d'autres bénéficiaires.

Dans ce cadre, nous revendiquons de pouvoir revisiter ces solidarités et d'en évaluer leur pertinence en vue de prendre en compte les évolutions sociétales. Ainsi la prise en compte de majorations pour enfants à charge nous semble utile pour tenir compte des nouvelles formes de parentalités et de la multiplication des familles recomposées.

A l'inverse, le maintien du système de réversion en l'état va à l'encontre des nouvelles formes de conjugalité (Pacs, mariage pour tous, etc.).

En termes de financement, il est normal que l'attri-

bution de points par les régimes soit financée par les organismes habilités à cet effet. Aujourd'hui, seul le chômage indemnisé apporte un complément de financement à l'attribution de ces points gratuits.

Enfin, tant dans le régime général que dans les régimes complémentaires, une action sociale ambitieuse vient améliorer ponctuellement les situations les plus difficiles et répondre aux attentes des personnes âgées en matière de prestations de qualité : prévention, autonomie, hébergement. Au total plus de 760 millions d'euros, par an, y sont actuellement consacrés.

3. Accompagner les mobilités professionnelles et personnelles en rapprochant les régimes

Parler de retraite et de mobilité professionnelle peut paraître incongru mais le système de retraite ne doit pas pénaliser les salariés ayant fait le choix de mobilités professionnelles. L'unification des régimes est la clé de la mobilité. En rendant obligatoire la retraite de base, puis en unifiant les régimes du privé de l'Agirc et de l'Arrco, les partenaires sociaux ont permis une transférabilité des droits. Ainsi, quelles que soient les entreprises dans lesquelles un salarié exerce une activité professionnelle, les droits sont reconnus, stockés et validés.

L'unification des régimes est la clé de la mobilité. En rendant obligatoire la retraite de base, puis en unifiant les régimes du privé de l'Agirc et de l'Arrco, les partenaires sociaux ont permis une transférabilité des droits.

Ce qui est vrai pour le régime du privé ne l'est pas pour les régimes de la fonction publique, spéciaux ou des travailleurs indépendants.

Deux solutions s'ouvrent à nous. La première solution est la fusion de l'ensemble des régimes dans un seul. C'est une idée séduisante intellectuellement, mais qui prendra du temps. L'autre solution, plus pratique, est de réviser les règles concernant les polypensionnés. Cette solution est facilement atteignable.

Des liens indéfectibles lient l'Agirc et l'Arrco. Depuis les années 70, l'ensemble des salariés du privé sont affiliés

à l'Arrco. Outre l'affiliation à l'Arrco, les cadres sont aussi affiliés à l'Agirc pour la fraction de rémunération dépassant le plafond de sécurité sociale.

Les évolutions des règles de ces régimes ont abouti à un haut niveau de convergence et la transférabilité des droits est devenue une réalité. Il y a lieu de s'interroger sur le maintien d'une distinction factuelle des deux régimes. Cette position d'un rapprochement structurel des deux régimes est défendue par la CFDT Cadres dans les instances de gouvernance de ces régimes.

gouvernance de ces régimes.

Enfin, la mise en place de systèmes de solidarité venant atténuer les aléas de la vie (cf. infra) participe à l'amélioration des mobilités professionnelles.

Sur le plan des mobilités personnelles, les populations cadres ont souvent comme caractéristique d'avoir une formation initiale importante qui peut rendre difficile l'atteinte du taux plein à un âge raisonnable. Le système de retraite doit pouvoir créer les conditions d'achat d'années de cotisations pour études par exemple, avec une neutralité actuarielle, c'est-à-dire ne pesant pas sur les autres cotisants.

4. Rendre le système plus lisible

La lisibilité du système de retraite est un enjeu fondamental. Dans un régime par répartition, elle scelle la confiance indispensable à la solidarité intergénérationnelle. La confiance ne se décrète pas, elle se construit, et la lisibilité du système est une des conditions de cette construction !

En amont, la lisibilité est un élément de sécurisation pour les cotisants, en aval elle permet d'ajuster ses choix de vie professionnels et/ou personnels.

Un régime en points apporte un élément fort de compréhension et est infiniment plus lisible qu'un régime en annuités.

Les régimes Agirc-Arrco bénéficient de cette lisibilité. Cependant, celle-ci a été tronquée au fil du temps par un certain nombre d'évolutions. Si bien que la lisibilité originelle est plus contrastée. Pour une meilleure appréhension du système, il serait utile de procéder à un certain nombre de modifications :

- l'AGFF, qui à l'origine finance les retraites entre 60 et 65 ans ne doit plus être instrumentalisée par le patronat pour justifier un recul de l'âge de départ à la retraite ;

- les taux d'appel⁶ qui avaient été créés pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie sont aujourd'hui des obstacles à la lisibilité, techniquement l'intégration peut se faire facilement ;

- enfin, la refonte du dispositif Agirc-Arrco en un régime en deux tranches de rémunérations à l'instar de ce qui se pratique à l'Ircantec est une voie que nous devons explorer.

Sur ces réformes, la CFDT Cadres estime que ces évolutions sont d'ores et déjà inscrites et qu'elles sont le fruit d'une évolution inéluctable des régimes complémentaires.

Cette lisibilité est le prix à payer pour permettre de maintenir un niveau de retraite convenable et ainsi continuer à financer un système qui a fait ses preuves.

5. Assurer le pilotage du régime

Le pilotage d'un système de retraite a pour objet d'assurer sa viabilité. Tout d'abord, il est nécessaire de s'interroger sur la légitimité des acteurs à le piloter. Le caractère fortement contributif du régime Agirc-Arrco plaide pour un maintien de la gestion paritaire là où elle se discute fortement dans le régime de base du fait de sa plus faible contributivité.

Sur le plan des paramètres de pilotage, le système en points apporte une souplesse de gestion sans commune mesure avec un système en annuités. Il y a lieu, cependant, de préciser le cadre de la réforme.

Les conditions de fixation de la valeur du point doivent pouvoir évoluer. Ainsi une déconnexion de la

valeur du point, qui fixe la liquidation du droit lors de son ouverture, et de celle du point qui évolue annuellement,

Une déconnexion de la valeur du point, qui fixe la liquidation du droit lors de son ouverture, et de celle du point qui évolue annuellement, devrait être étudiée pour améliorer le pilotage. Cette distinction aurait pour mérite de pouvoir améliorer ou stabiliser la situation des retraités en fonction des aléas de l'économie.

devrait être étudiée pour améliorer le pilotage. Cette distinction aurait pour mérite de pouvoir améliorer ou stabiliser la situation des retraités en fonction des aléas de l'économie. Enfin, dans le cadre d'une réforme systémique, l'introduction d'un mécanisme de prise en compte de l'espérance de vie par génération serait un gage d'équité entre les générations mais aussi de pilotage plus

fin en fonction de l'évolution de la situation économique.

2013, l'année de toutes les réformes ?

A l'heure où nous allons parler de réforme systémique, certains partenaires glorifient les vertus du régime général au motif qu'un régime à compte notionnel ou plus simplement par points réduirait à néant toute notion de solidarité.

C'est là un mauvais procès et nous avons vu au travers d'exemples concrets qui nous sont familiers que toutes les options sont ouvertes. Nos deux régimes principaux, assurance retraite de la sécurité sociale et Agirc-Arrco, fonctionnent selon des principes très différents. Pour autant les deux mettent en œuvre des règles de solidarité encore très généreuses. Ce n'est donc pas la technique (calcul en durée pour l'un, calcul en points pour l'autre) qui détermine le degré de solidarité du régime. Tous les aménagements sont possibles pourvu qu'on le décide et qu'on trouve le financement correspondant.

La période de crise et de chômage persistant à un niveau élevé réduit les possibilités de redistribution. On peut s'interroger à ce stade sur la nécessité d'affecter strictement aux prestations « essentielles » le montant des cotisations et de rechercher le financement des dispositifs de solidarité par la collectivité, par un financement unifié c'est-à-dire l'impôt. Ainsi, on respecte à la fois le souhait

d'une plus grande contributivité sans négliger la solidarité à laquelle tous les partenaires sociaux, et la CFDT en particulier, sont attachés.

Et la retraite des cadres dans tout cela ?

La catégorie professionnelle des cadres est caractérisée par diverses contreparties à l'investissement au travail et notamment par un régime de retraite dédié. Cette situation ancienne a été remise en cause, non pas sur l'existence de spécificités pour la catégorie cadres, mais sur la justification de ces différences de traitement. La construction de l'Agirc (voir l'article de Nathalie Hugot-Piron) et son mode d'affiliation fondé sur les classifications et non sur le métier rendent impossible le maintien en l'état du système.

Ainsi, si les différences de traitement ont été construites avec le temps, le premier marqueur de l'accès à la responsabilité ou à l'expertise devrait être celui d'une juste rémunération et non celui d'une classification, bien souvent obsolète, et qui ne prend pas en compte les trois critères les plus faciles à justifier que sont la responsabilité, l'expertise et l'autonomie réelle.

Couplé à une dénaturation du système par l'introduction de la Garantie Minimale de Points, il y a urgence à pouvoir remettre le système à l'endroit.

Cette remise à plat ne pourra plus faire référence à une catégorie professionnelle mythifiée pour justifier une différence de traitement mais devra trouver une juste contrepartie aux sujétions particulières dont sont empreints les cadres. A la garantie minimale de points, il faut substituer la garantie minimale de contrepartie aux efforts déployés.

La double affiliation des cadres au régime Arrco et au régime Agirc, initiée en 1974, doit nous inciter à retenir un critère de rémunération comme base de réflexion à une unification largement déployée dans les faits.

Cela implique de négocier la prise en compte de ces sujétions particulières que la Cour de cassation a mise en avant.

La proposition du Medef de revisiter le cadre du régime de prévoyance attaché au régime Agirc depuis les années 50 mérite une réflexion approfondie. Cette réflexion doit pouvoir intégrer le trépied expertise, responsabilité et autonomie réelle avec pour objectif non pas de faire des économies sur la masse salariale mais permettre de valoriser le travail des cadres.

1 Depuis 1974, tous les salariés du privé cotisent à l'Arrco, les cadres cotisent en plus à une caisse Agirc pour la fraction de rémunération supérieure au plafond de sécurité sociale (37032 euros par an au 01.01.13)

2 Les retraités et les retraites en 2008 (Drees)

3 Y compris Contribution exceptionnelle temporaire, AGFF et Taux d'appel

4 $17.06 \times 5.861 = 100\%$

5 Chiffres Agirc-Arrco

6 Le taux d'appel est égal à 125 %. Il signifie que pour 100 euros de cotisation productive de points, la cotisation réelle est de 125 euros. L'écart entre le taux d'acquisition d'un point et son inscription au compte du cotisant contribue au financement des régimes de retraite Arrco et Agirc.

La naissance de la retraite des cadres Aux origines de l'Agirc

Avant la Seconde Guerre mondiale, la retraite des cadres n'existait pas. Les associations d'anciens élèves pouvaient porter secours aux « ingénieurs âgés », mais sans jamais s'en remettre à l'État. La logique de protection était individuelle. Dans les années 1930, les revendications tournent d'ailleurs autour d'un droit à l'emploi et non d'un droit à la retraite, ce qui forçait à l'acquisition d'un capital pour ses vieux jours. Ce n'est qu'au moment du Front populaire, quand apparaît le statut de « salarié diplômé », que l'idée d'une retraite pour les cadres se fera entendre et verra sa concrétisation en 1947 avec la création de l'Agirc.

Nathalie Hugot-Piron est chercheuse associée au Centre Maurice Halbwachs (CMH-CNRS) et consultante à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

L'instauration d'une protection généralisée est toujours le fruit d'une construction sociale longue et complexe. Il en est de même pour les groupes professionnels quand ils sont amenés à réfléchir à un système d'assistance de type corporatif.

Le cas des cadres nous est ici précieux à plus d'un titre pour comprendre le processus qui a été mis en œuvre avant que ceux-ci parviennent à protéger leur vieillesse. En fait, cette étape de réflexion est bien plus difficile qu'on ne l'imagine. Cela suppose d'avoir perçu le vieillissement comme un « problème » avec des effets négatifs, auxquels on va tenter de pallier. Dès lors, à quel moment ce groupe a-t-il cherché des solutions et comment ?

Pour mieux comprendre le chemin parcouru, il est nécessaire de revenir sur les traces de cette prise de conscience dont le point de départ se situe au XIXe siècle au moment où se forme le groupe des ingénieurs civils. A cette date, ces derniers ne bénéficient pas de la retraite des fonctionnaires et des militaires comme leurs homologues, les ingénieurs d'Etat¹.

Les ingénieurs civils sont alors démunis de toute protection sociale généralisée. Ce qui, pour l'heure, ne pose pas encore de problème. Un relatif consensus s'est établi sur le fait que cette question est du ressort individuel, chacun étant libre et responsable de sa prévoyance. En fait, la vieillesse des ingénieurs civils ne commencera à être réellement perçue comme un risque potentiel qu'avec la montée d'une conscience salariée au début du XXe siècle.

Un esprit de philanthropie avec les caisses de secours

Pour pallier à cette carence, les associations amicales des anciens élèves des écoles d'ingénieurs civils vont étendre progressivement leur champ d'intervention à partir du milieu du XIXe siècle, dans un esprit de philanthropie sociale et de bienfaisance propre à ce siècle. Elles disposent progressivement de caisses de secours, alimentées par des donateurs fortunés, pour venir en aide aux « anciens camarades » (le terme étant d'usage) en apportant une aide financière modeste sous forme de dons ou de prêts. En tout cas, la population des « camarades âgés » retient l'attention de ces associations désireuses de renforcer les réflexes communautaires dont dépend leur statut.

Ces réflexes se généraliseront et ne quitteront plus la corporation. Dans cette continuité, ces vœux d'entraide continuent de se concrétiser dans la constitution de la première institution fédératrice des ingénieurs civils, la Société des ingénieurs civils de France (ICF), créée en 1848. Son intention est aussi d'apporter une aide mutuelle, dont celle de secourir les membres adhérents au chômage ou en semi-retraite. Le secours apporté aux anciens et à leur famille représente donc une fonction essentielle à la fin du Second Empire.

Une logique individuelle et anti-étatique de protection

L'extension de leur champ d'actions comporte en germe un désir oligarchique qui conduira le groupe des ingénieurs à ne jamais compter sur l'aide de l'Etat, tout soutien étant perçu comme une forme d'intrusion dans leurs affaires. De sorte qu'ils développeront une ligne de conduite anti-étatique dans l'évolution de leur protection sociale qui s'apparentera davantage à un mythe qu'à une réalité. Le groupe des ingénieurs civils entretiendra par conséquent des rapports ambigus avec l'Etat, réclamant tantôt son aide et sa reconnaissance, tantôt la liberté et l'autonomie. C'est cette soif d'indépendance qui explique pourquoi les ingénieurs civils auront longtemps recours à ce que les historiens appellent la « prévoyance libre » qui s'appuie sur la détention personnelle d'un capital financier (actions, obligations, titres étrangers) ou d'un capital immobilier (propriété, placements) pour couvrir les risques de la vie².

Il existe aussi de nombreuses assurances privées couvrant les risques de décès, d'invalidité ou d'accidents, ou encore des sociétés de secours mutuel. Les ingénieurs peuvent en outre bénéficier de caisses de retraites patronales proposées par les grandes compagnies. Mais de façon générale, les ingénieurs civils vont encourager les vertus de la libre prévoyance, même quand ils auront sous leurs yeux les avancées de la protection sociale au siècle suivant avec la loi du 10 juillet 1905 sur l'assistance obligatoire aux vieillards, infirmes et incurables, puis celle du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes (ROP)³. Même la loi du 16 mars 1928 sur les assurances sociales, mettant à disposition un système d'assurance maladie et vieillesse pour les bas revenus, ne les dissuadera pas.

De façon générale, les ingénieurs civils vont encourager les vertus de la libre prévoyance, même quand ils auront sous leurs yeux les avancées de la protection sociale.

Car la corporation a adopté un autre raisonnement : il ne s'agit pas de revendiquer un droit à la retraite mais un *droit au travail*. Dans ces conditions, il leur importe de conserver leur emploi le plus longtemps possible pour constituer une épargne suffisante. C'est ce qu'un syndica-

liste influent, Albert Guiselin, secrétaire général de l'Union des syndicats d'ingénieurs français (USIF), créé en 1920, exprime clairement au premier congrès annuel de 1925 qui réunit pour la première fois l'ensemble des groupements d'ingénieurs civils (associations, syndicats, fédérations, sociétés savantes) :

« Dans mon esprit il n'est pas question de vous proposer des maisons de retraite pour vieux ingénieurs imprévoyants. Ce que je vous demande instamment c'est au contraire de trouver du travail à ces collègues qu'accablent de plus en plus les lourdes charges fiscales et dont les économies – leurs seules ressources – vont être ébranlées, sinon détruites par une inexorable indifférence des pouvoirs publics responsables. »⁴

Le droit au travail plutôt que le droit à la retraite

Dans cette logique individuelle, il y aura du travail pour tous et chacun aura la possibilité d'économiser comme bon lui semble. Ainsi, jusque dans les années 1920, la pensée d'un système communautaire ne rencontre qu'indifférence, en dépit de quelques tentatives courageuses de la part de l'Union sociale d'ingénieurs catholiques (USIC) pour ouvrir le débat sur une retraite par capitalisation. Mais le groupe des ingénieurs est alors scindé en deux avec, d'un côté, un premier courant conservateur de droite, catholique, élitiste et bourgeois représentatif des grandes écoles et, de l'autre, un mouvement d'intellectuels de gauche, réformistes, défendant les « petites et moyennes » écoles, et les instituts universitaires de sciences. Les uns et les autres, ne se voyant pas comme semblables, seront réfractaires à toute pensée commune.

Toutefois, une tentative de conciliation se fait entendre concernant les « ingénieurs âgés », pour lesquels le « groupe » va consentir à reconnaître des difficultés lorsqu'ils sont au chômage. Et là encore, la logique privée sera prévalente. La figure de l'ingénieur vieillissant va seulement permettre de faire voter une loi sur la protection des titres d'ingénieurs diplômés en 1934, cette loi devant servir de panacée. Selon l'immuable raisonnement, cette loi devrait permettre de

résorber le chômage, chacun pouvant ainsi trouver du travail et parer aux conséquences de la vieillesse. C'est pourquoi même la fraction bourgeoise évoquera l'exemple mobilisateur de « l'ingénieur âgé » au chômage, « parvenu à une rémunération sortable entre 40 et 50 ans », sans « fortune personnelle », se retrouvant en vieillissant sans garantie de ressources pour le « pain de ses vieux jours »⁵.

La figure de l'ingénieur vieillissant va seulement permettre de faire voter une loi sur la protection des titres d'ingénieurs diplômés en 1934, cette loi devant servir de panacée.

Le statut de « salarié diplômé » et la naissance de la retraite des cadres

Ce n'est qu'avec les événements du Front populaire que les groupements d'ingénieurs voudront s'associer sous la bannière du salariat et créeront, en 1937, la Fédération des syndicats d'ingénieurs (FNSI) pour participer aux accords collectifs mis en place par l'Etat.

C'est donc sous la contrainte, et dans des circonstances exceptionnelles, que les ingénieurs acceptent de s'unir pour continuer à réaliser leurs vœux de protection de leurs adhérents. Les signatures des conventions collectives sont alors vécues comme de grandes conquêtes syndicales affirmant par-là même le statut des ingénieurs au sein de l'entreprise, tout en trouvant une issue à l'épineux problème des « ingénieurs âgés » au chômage.

Ce qui explique comment les régimes de retraites des ingénieurs vont ensuite se développer dans le contexte contractuel des conventions collectives, qui entérineront le nouveau statut de « salarié diplômé », auquel va se rattacher le syndicalisme émergent des cadres récemment constitué⁶. S'ouvre dès lors un nouveau volet de défense syndicale (retraite et prévoyance) qui sera interrompu par l'entrée en guerre.

Après la Seconde Guerre mondiale, il reviendra à la FNSI et à la récente Confédération générale des cadres (CGC) de continuer à défendre ce nouveau droit à la retraite (à partir de 60 ans), mais aussi de réfléchir à une protection

susceptible « d'apporter une aide » avant cet âge⁷.

Et cette double réflexion est essentielle, puisqu'elle sera à l'origine des actions majeures du syndicalisme des ingénieurs et cadres sous la IV^e République qui offre les conditions pour concrétiser cette feuille de route en créant l'Association générale des institutions de retraites des cadres (AGIRC) », en 1947, puis l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), en 1954, afin d'assurer le placement des « ingénieurs âgés » entre 40 et 60 ans. En somme, ce n'est qu'à partir du moment où les cadres parviendront à raisonner en terme de « groupe », comme catégorie professionnelle en soi, qu'ils commenceront à socialiser leur vieillesse.

En somme, ce n'est qu'à partir du moment où les cadres parviendront à raisonner en terme de « groupe », comme catégorie professionnelle en soi, qu'ils commenceront à socialiser leur vieillesse.

1 Et les autres caisses de retraites créées par l'Etat avant 1914 n'ont alors qu'un rôle marginal. Dumons Bruno, Pollet Gilles (1994), *L'Etat et les retraites, genèse d'une politique*, Paris, Belin.

2 Dreyfus Michel, Ruffat Michèle, Viet Vincent, Voldman Danièle, Valat Bruno (2006), *Se protéger, être protégé. Une histoire des Assurances sociales en France*, Coll. Histoire, Presses Universitaires de Rennes.

3 Feller Elise (2005), *Histoire de la vieillesse en France (1900-1960). Du vieillard au retraité*, Ed. Seli Arslan, p.183.

4 Communication d'Albert Guiselin, *La Semaine de l'ingénieur français*. Compte-rendu des travaux, session de 1925, du 16 au 20 novembre, p.39. En italique dans le texte.

5 *Le Journal*, « Nos ingénieurs trop nombreux sont mal rétribués » par Jules Wogue, mardi 7 juin 1927, p.1.

6 Friot Bernard (1994), « Aux origines interprofessionnelles des régimes de retraite complémentaires français : la naissance de l'AGIRC », *La Revue de l'IRE*, n°15, pp.105-121.

7 *Bulletin de la Confédération des travailleurs intellectuels (CTI)*, n°6 et 61, 3^eème et 4^eème trimestre 1937, p.50.

Qui sont les cadres ?

La définition de l'Agirc

L'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) a été créée au lendemain de la seconde guerre mondiale. Les articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, qui reprennent les arrêtés Parodi de 1945, définissent les catégories de salariés qui doivent être affiliées à l'Agirc. L'article 36 définit les catégories qui peuvent également être affiliées à l'Agirc si leur entreprise a souscrit un contrat prévoyant leur filiation. Ces trois articles, dont nous présentons ici des extraits, donnent une définition statutaire des cadres, encore valable aujourd'hui.

Article 4

Le régime de prévoyance et de retraite institué par la présente Convention s'applique obligatoirement aux ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective et qui se sont substitués aux arrêtés de salaires.

Il s'applique également aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres, au sens de l'alinéa précédent, les voyageurs et représentants qui répondent à l'un

au moins des trois critères suivants :

a) avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;

b) exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres représentants ;

c) exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvoir être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables,

par accord entre les organisations professionnelles intéressées.

Article 4 bis

Pour l'application de la présente Convention, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

a) classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 (*coefficient historique de la convention collective nationale de la métallurgie*) ;

b) classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a).

Article 36

Le régime de retraite par répartition institué par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 :

- s'applique obligatoirement dans les entreprises qui à la date du 31 décembre 1983 étaient adhérentes à l'Institution de retraite des chefs d'ateliers, contremaîtres et assimilés des industries des métaux (IRCACIM), aux catégories de personnels bénéficiaires de ce dernier régime,

- peut être étendu, par convention collective ou accord collectif de retraite, ou par ratification telle que prévue à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, aux collaborateurs autres que ceux visés ci-

dessus, autres que ceux visés aux articles 4 et 4 bis de la Convention et autres que les VRP.

Dans ce dernier cas, l'article 36 permet aux personnes occupées à des tâches d'agents de maîtrise de cotiser de manière exceptionnelle au régime Agirc moyennant une autorisation préalable de l'Agirc.

Source : extraits de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et délibérations prises pour son application.

Comment la retraite complémentaire est-elle gérée ? Le rôle des administrateurs

Les institutions de retraite complémentaire (16 pour l'Agirc, 25 pour l'Arrco) sont gérées par des salariés en activité mandatés par les organisations salariales et patronales. Ces salariés doivent traduire les orientations de leur organisation, rechercher le consensus permettant de faire vivre la gestion paritaire de l'institution et énoncer clairement un argumentaire pour défendre ou combattre un projet de texte ou de budget.

Brigitte Pisa est responsable administratif et comptable de la Sagess. Elle est également administratrice de l'Arrco et administratrice suppléante de Reuni Retraite Salariés.

Racontez-nous votre métier...

Je suis responsable administratif et comptable de la Sagess, la société chargée de la gestion des stocks de sécurité de produits pétroliers de l'Etat français.

C'est une société qui emploie huit salariés titulaires, ainsi que du personnel détaché des acteurs du secteur pétrolier en France. Notre mission est d'acheter et de stocker des produits pétroliers pour faire face à une rupture grave des approvisionnements. Ces stocks sont mis à la disposition des pouvoirs publics pour les besoins de la population civile. La France, afin de respecter les traités internationaux auxquels elle adhère, doit disposer en effet en permanence de plus de 90 jours d'importations nettes de pétrole brut et de produits pétroliers (Au 30 juin 2012 la SAGESS stockait 15 millions de m3 de pro-

duits pétroliers répartis sur l'ensemble du territoire). En octobre 2010 par exemple, nous avons procédé au déstockage d'environ 10% des réserves pour pallier la pénurie d'approvisionnement qui commençait à s'installer dans le pays.

A côté de votre activité professionnelle, vous êtes militante à la CFDT. Quel est votre parcours dans notre organisation syndicale ?

En 1992, j'ai adhéré à la fédération santé-sociaux de la CFDT alors que je travaillais dans une maison de retraite. J'ai ensuite repris mes études et je suis devenue expert-comptable.

Munie de ce nouveau diplôme, j'ai d'abord travaillé en intérim puis en CDI chez Exxon Mobil avant de rejoindre Esso. Dans ces entreprises, j'étais déjà militante même si je n'exerçais pas de responsabilités syndicales dans l'entreprise. Je suis entrée à la Sagess en 2007.

La CFDT m'a alors demandé si j'acceptais de devenir administratrice chez Réuni Retraite Salariés, un des groupes de protection sociale. Comme salariée, comme militante syndicale et comme femme, j'ai trouvé ce défi intéressant à relever. Dans le milieu des administrateurs, il y a encore peu de femmes : il est difficile, surtout pour une femme avec des enfants de concilier activité professionnelle, fonction d'administrateur et vie familiale. Je suis à la fois administratrice de l'Arrco et administratrice suppléante de Reuni Retraite Salariés. Le mandat est de quatre ans.

Actuellement, j'occupe plusieurs mandats. Je suis membre des commissions financières de l'Arrco et de Réuni Retraite Salariés et je suis également membre de la commission de contrôle de Réuni Retraite Cadres.

En quoi consiste ce travail d'administrateur ?

Concrètement, nous devons préparer les réunions, y participer, participer à des rencontres nationales des

mandataires du même domaine de protection sociale et contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation.

Notre rôle est de comprendre les enjeux, vérifier les données présentées, fixer certains objectifs et nous assurer que les services suivent les objectifs fixés, tout cela en respectant les consignes de notre syndicat dont nous sommes les porte-paroles. Nous suivons les placements des réserves dont nous sommes les gardiens, en fonction de critères réglementaires précis. Les sommes en jeu sont considérables. Les fédérations Agirc et Arrco et les institutions mettent les moyens nécessaires à la disposition des administrateurs en matière de formation. Il est en effet indispensable pour nous de connaître les mécanismes de gestion, les évolutions légales et les enjeux en cours.

Nous suivons les placements des réserves dont nous sommes les gardiens, en fonction de critères réglementaires précis. Les sommes en jeu sont considérables.

J'assiste au minimum à quatre commissions financières et à quatre conseils d'administration chaque année dans les deux organisations où je suis administratrice, ce qui représente au moins 16 réunions par an. Pour préparer chaque réunion, nous recevons au préalable un ordre du jour avec des documents à lire et à étudier, ce qui prend aussi beaucoup de temps. Les commissions financières précèdent les conseils d'administration. Ces commissions servent à préparer et analyser des points spécifiques. Le compte rendu de ces réunions est ensuite présenté au conseil d'administration qui est souverain en matière de prise de décisions. A chaque commission et lors de chaque conseil d'administration, nous essayons de faire avancer l'investissement socialement responsable (ISR) que défend notre syndicat. Depuis 2012, l'analyse du portefeuille investi ISR concerne l'ensemble du système Agirc Arrco. La récente mise en application de la loi Grenelle II qui élargit les obligations d'informations extra financières dans le rapport de gestion des sociétés concernées vont nous permettre d'intensifier notre action dans ce sens.

Le conseil d'administration de l'Arrco est composé de 40 membres titulaires et 20 suppléants, avec une part égale faite aux organisations employeurs et aux organisations syndicales salariées. C'est un monde consensuel avec

des administrateurs qui ont une connaissance fine, acquise par les années d'expérience, du monde de la retraite complémentaire et de la gestion paritaire. Le travail est toujours constructif et respectueux de l'intérêt général.

Pensez-vous que les salariés sont bien informés de notre système de retraites ?

Dans ma société, deux salariés ont pris leur retraite l'année dernière. J'ai été frappée de voir à quel point ils avaient l'air perdu : ils pensaient que la mise en place de la retraite était quelque chose d'automatique alors qu'il n'en est rien.

Il y a donc encore un gros effort de communication à réaliser auprès de l'assuré qui s'apprête à prendre sa retraite, surtout s'il est polypensionné et qu'il travaille dans une petite entreprise. Dans les grandes structures, il y a souvent un service dédié. Mais la situation est différente dans les petites entreprises : les salariés n'ont pas de visibilité de leur propre situation. Il me semble cependant que la situation est en train de changer grâce au relevé de situation diffusé tous les cinq ans auprès des assurés de plus de 35 ans. Ce relevé leur donne les principales informations concernant leur retraite avec notamment le nombre d'annuités qui reste à faire. C'est dans ce sens qu'il faut continuer à informer les gens.

Le bilan redistributif du système de retraite français Un résultat ambivalent

Notre système de retraite est-il juste ? Le douzième rapport du Conseil d'orientation des retraites montre que ses effets redistributifs sont ambivalents. D'une part les règles de calcul des pensions pénalisent certaines catégories de salariés, en particulier les carrières morcelées et à bas salaires. D'autre part les solidarités mises en place pour compenser les désavantages de carrière sont souvent insuffisantes ou mal ciblées. Une mise à plat du système s'impose donc pour corriger ces inégalités.

Yves Canevet est secrétaire confédéral de la CFDT. Il est en charge du dossier des retraites.

La question des retraites est souvent abordée sous l'angle du besoin de financement qui la caractérise. Si cette dimension est importante pour garantir la pérennité du système, elle doit nécessairement être accompagnée d'une approche centrée sur la justice sociale et les redistributions.

Le principe des régimes de retraite par répartition est d'opérer une redistribution intergénérationnelle. Par ailleurs, le système de retraite réalise des redistributions en fonction des parcours professionnels et des parcours de vie des assurés. Celles-ci peuvent être implicites ou explicites. Les redistributions implicites sont liées au

mode d'acquisition des droits et de calcul des pensions. Elles résultent du cœur du système de retraite, qui fonctionne sur le mode d'une assurance sociale principalement contributive. Celle-ci maintient un lien étroit entre les cotisations versées et le niveau des pensions. Les redistributions peuvent également être explicites, en particulier lorsque des éléments de solidarité compensent certains désavantages de carrière. Ces solidarités interviennent notamment pour prendre en compte des périodes de chômage ou de maladie, pour rehausser les basses pensions, ou encore pour compenser (en partie) l'impact de la maternité et de l'éducation des enfants sur les carrières des femmes.

L'ensemble de ces redistributions a un rôle fondamental à jouer pour améliorer l'équité du système. Le douzième rapport du Conseil d'orientation des retraites¹ (COR) est clair sur ce point : si les redistributions sont nombreuses au sein du système de retraite, leurs effets sont en partie contre-productifs et leur efficacité reste très largement perfectible.

Le cœur du système de retraite génère des redistributions défavorables aux plus modestes

Le constat est cruel pour les régimes de retraite de base : leurs mécanismes accroissent les inégalités, non seulement en termes de montant de pension mais aussi de durée de retraite. Les règles de calcul des pensions

Le constat est cruel pour les régimes de retraite de base : leurs mécanismes accroissent les inégalités, non seulement en termes de montant de pension mais aussi de durée de retraite.

dans les régimes de base sont centrées autour de deux critères : le salaire de référence, qui prend en compte une partie de la carrière, et la durée de cotisation. La définition de ces critères augmente les écarts de niveau de pension au détriment

des salariés aux carrières courtes, précaires et à bas salaires, parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées. Par ailleurs, les carrières longues et les polypensionnés sont également défavorisés.

La détermination du salaire de référence sur les

25 meilleures années de la carrière bénéficie en effet de manière très différente aux salariés en fonction de leur profil de carrière. Un salarié dont la rémunération aura très faiblement augmenté au cours de son parcours professionnel tirera un très faible avantage de cette règle. A l'inverse, les salariés dont le profil de rémunération aura été ascendant bénéficieront d'une amélioration significative de leur montant de pension. Pour y remédier, le 12^{ème} rapport du COR mentionne plusieurs pistes, notamment la prise en compte de toute la carrière dans le calcul de la pension avec des mesures compensatoires en parallèle, par exemple l'augmentation du taux de liquidation, à coût global constant pour les régimes.

Pour calculer une pension, il faut également prendre en compte la durée d'assurance. Au régime général, il est nécessaire de réunir une rémunération de 800 fois le SMIC horaire sur l'année civile pour valider quatre trimestres de durée d'assurance. Cette règle pénalise doublement les carrières marquées par la précarité et les bas salaires. D'une part, elle influe à la baisse sur les droits de certains salariés employés à temps très partiel, qui ne peuvent pas valider quatre trimestres dans l'année. D'autre part, elle peut réduire le salaire de référence, car une année incomplète² retenue au titre des 25 meilleures années de la carrière est comptabilisée comme une année complète. Pour corriger cette situation, le COR suggère notamment de calculer le salaire de référence en fonction des trimestres effectivement validés au cours des 25 meilleures années de la carrière.

Grâce à l'action de la CFDT en 2003, plus de 750 000 salariés ayant commencé à travailler jeunes ont pu partir en retraite avant l'âge légal depuis 2004. Toutes les inégalités liées aux carrières longues ne sont cependant pas corrigées par ce dispositif et nombre de salariés concernés restent défavorisés du point de vue de la durée d'activité et du montant de pension. Ainsi, ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans doivent cotiser de fait 44 ans pour atteindre l'âge de départ anticipé de 60 ans³, sans que le montant de leur pension ne soit amélioré. Cette situation est caractéristique du maintien de situations de redistribution à l'envers au détriment de certains salariés ayant

commencé à travailler jeunes. Une réponse à ce constat serait d'autoriser le départ en retraite dès que la durée d'assurance requise est atteinte, sans condition d'âge.

Enfin, la situation des polypensionnés reste pénalisée. Les retraités qui ont cotisé auprès de régimes de base différents au cours de leur parcours sont très souvent sanctionnés. Un salarié ayant effectué une carrière de 40 années dont 25 années dans le secteur privé et 15 années dans le secteur public verra l'intégralité des 25 années cotisées au régime général prises en compte dans le calcul du salaire de référence, sans proratisation. Le système de retraite organise donc une redistribution implicite au détriment d'une partie des salariés ayant connu des mobilités professionnelles, en l'occurrence ceux qui ont du changer de régime de retraite. Le traitement global de la question des polypensionnés impliquerait une remise à plat complète et une réforme globale du système de retraite.

Les solidarités en matière de retraite sont multiples mais lacunaires ou mal ciblées

Les solidarités du système de retraite correspondent aux droits accordés sans cotisations de l'assuré, pour compenser certaines situations spécifiques : chômage, présence d'enfants, bas salaires, Elles représentent environ 20% du montant total des droits directs⁴ et complètent le volet contributif, sans en être toujours clairement distinguées. Cela tient notamment au fait qu'elles se traduisent bien souvent sous forme de trimestres de durée d'assurance, dont l'incidence sur le montant de pension dépend du profil de carrière. Ces solidarités ont un effet global de redistribution qui réduit les inégalités, mais elles sont parfois incomplètes et souvent mal ciblées.

Concernant la prise en compte de la pénibilité, tout reste encore à faire. Les dispositions de la loi de 2010 sont très loin d'être à la hauteur des enjeux en la matière et seul un nombre très restreint de salariés atteints d'une maladie professionnelle peut bénéficier d'un départ anticipé. Les salariés exposés à la pénibilité voient leur espérance de vie réduite, ce qui correspond à une redistribution

en leur défaveur. Il est urgent de compenser ces situations, en lien avec la prévention et la traçabilité des expositions tout au long du parcours professionnel.

Les accidents de carrière, notamment les périodes de chômage, sont pris en compte de manière incomplète dans les régimes de retraite. En effet, les trimestres validés au titre du chômage sont validés en durée d'assurance mais ne sont pas considérés comme cotisés. Les trimestres ainsi validés réalisent une redistribution en direction des salariés qui ont connu une ou plusieurs périodes de chômage, mais cette compensation reste partielle. Plus la carrière est courte au sein du régime, plus la prise en compte des interruptions de carrière est lacunaire et le risque de voir la pension réduite est élevé⁵. Pour remédier à cette situation, le COR suggère notamment de transformer les trimestres validés au titre du chômage en trimestres cotisés, en fonction soit du salaire antérieur soit des allocations chômage.

Les accidents de carrière, notamment les périodes de chômage, sont pris en compte de manière incomplète dans les régimes de retraite : les trimestres validés au titre du chômage sont validés en durée d'assurance mais ne sont pas considérés comme cotisés.

Les inégalités de niveau de pension entre les femmes et les hommes demeurent très importantes, tandis que de nombreux droits familiaux et conjugaux de retraite sont accordés aux pères et aux mères de famille retraités⁶. L'augmentation de l'emploi féminin se traduit par une durée d'assurance validée par les femmes qui se rapproche progressivement de celle des hommes. De ce fait, les écarts de salaire ont un poids croissant dans l'explication des écarts de pension entre hommes et femmes. L'amélioration des droits à la retraite des femmes passe non seulement par les politiques familiales et d'égalité professionnelle mais aussi par un meilleur ciblage des droits familiaux de retraite⁷.

Parmi eux, les majorations pour les parents d'au moins trois enfants génèrent une forte redistribution à l'envers. Proportionnelles au montant de pension, elles bénéficient en effet principalement aux titulaires des pensions les plus élevées, au sein desquels les hommes sont majoritaires. A l'inverse les basses pensions en bénéficient

peu. Au total, ces majorations peuvent parfois s'avérer supérieures aux allocations familiales perçues lorsque les enfants étaient à charge. Une forfaitisation de ces majorations permettrait de les rendre plus justes⁸, tandis que la question se pose de leur éventuel redéploiement progressif au profit de la politique de la petite enfance.

Les autres majorations familiales sont mal également mal ciblées, notamment la majoration de durée d'assurance (MDA). Les mères de famille qui ont effectué une carrière professionnelle complète ne retirent aucun bénéfice des trimestres validés au titre de la MDA⁹, alors même que la présence d'enfants les a bien souvent pénalisées dans leur parcours professionnel. D'où l'idée reprise par le COR de transformer ou compléter la MDA par une majoration du montant de la pension.

Si les pensions de réversion bénéficient principalement aux femmes¹⁰, leur bilan redistributif mérite d'être examiné en détail. La réversion a été instituée pour prendre en compte la situation de veuves ayant peu participé au marché du travail et acquis de faibles droits personnels à la retraite. Si la réversion contribue à la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes, on peut s'interroger sur son adaptation à l'augmentation de l'emploi féminin.

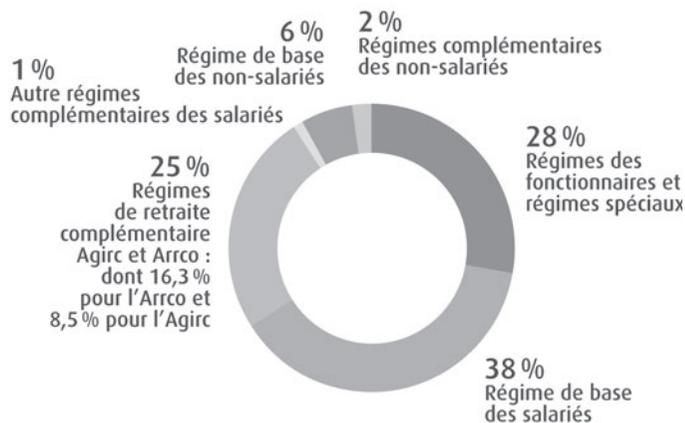
Ce bilan redistributif du système de retraite français suscite deux remarques conclusives. Tout d'abord, on note que ce bilan est la résultante ambiguë d'effets contradictoires : les solidarités ont globalement une action de réduction des inégalités et s'inscrivent en complément d'un volet contributif qui s'avère anti-redistributif. Autrement dit, une partie des sommes consacrées aujourd'hui à financer des éléments de solidarité servent en partie à compenser les défauts liés au mode de calcul des pensions, qui pénalisent les plus modestes. Enfin, ce tableau confirme la nécessité de procéder à une remise à plat globale de notre système de retraite et à une réforme de grande ampleur, afin de le rendre plus juste.

- 1 Retraites : un état des lieux du système français, janvier 2013.
- 2 Avec trois trimestres validés au lieu de quatre par exemple.
- 3 Dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.
- 4 Hors pensions de réversion.
- 5 Car ces trimestres ont alors plus de chance de figurer au sein des 25 meilleures années de carrière.
- 6 Ils représentent près de 16 milliards d'euros de droits à la retraite chaque année.
- 7 Liés à la présence d'enfants.
- 8 C'est le sens de la mesure de plafonnement à 1000 euros par an et par régime prise dans les régimes complémentaires Arrco et Agirc en 2011
- 9 4 trimestres réservés aux femmes en lien avec la maternité, 4 trimestres liés à l'éducation de l'enfant attribués en priorité aux mères de famille.
- 10 Dans 9 cas sur 10.

DÉPENSES VIEILLESSE 2011

- DÉPENSES VIEILLESSE (DÉPENSES DE RETRAITE, VEUVAGE ET SURVIE) : 275,6 MILLIARDS D'EUROS, SOIT 13,8% DU PIB*.
- PIB (PRODUIT INTÉRIEUR BRUT) : 1 996,6 MILLIARDS D'EUROS.

* 0,0 % : régime additionnel de la fonction publique.



La position de la CFDT sur les retraites Pour une réforme systémique

Le système des retraites a été construit pour des profils de carrière issus des Trente Glorieuses. Ces schémas de carrière étaient principalement linéaires et ascendants, avec une prédominance de l'emploi masculin. Ils sont aujourd'hui de moins en moins représentatifs de la réalité.

Jean-Louis Malys est secrétaire national de la CFDT, responsable de la politique des retraites.

Une réforme globale des retraites est indispensable pour éviter le creusement des inégalités entre ceux dont le parcours se caractérise toujours par la stabilité et ceux qui ont connu des mobilités, le chômage et la précarité. Si rien n'est fait, cette deuxième catégorie de salariés serait la grande perdante de la poursuite de réformes paramétriques au fil de l'eau. Un débat national sur une réforme systémique constitue donc aujourd'hui une étape incontournable.

Résumer la question des retraites à une simple équation financière est l'attitude la plus courante mais aussi la plus dangereuse. Elle aboutit soit à durcir indistinctement les conditions d'accès à la retraite, donc à creuser les inégalités, soit à revendiquer un *statu quo* intenable financé par une ponction grandissante sur la richesse produite sans souci des autres dépenses nécessaires comme l'éducation, la recherche, la santé ou la dépendance.

Au-delà de ses enjeux collectifs, la question des retraites renvoie chacun à sa situation : son âge, son

Cadres-CFDT, n°453. AVRIL 2013

parcours professionnel et personnel, sa situation familiale, son patrimoine, ses aspirations, sa conception des temps de vie. L'écart entre la vision personnelle, pour ne pas dire individuelle, et la réponse économique, pour ne pas dire arithmétique, montre le défi que nous devons relever pour imaginer des solutions adaptées à notre temps, à ses réelles opportunités et à ses nombreuses contraintes.

Depuis longtemps, avant 2010, avant même 2003 et 1995, la CFDT a choisi la voie de la lucidité et de l'ambition tout en assumant le prix de l'inconfort. Le livre blanc de Michel Rocard en 1991 disait déjà l'essentiel : « *Même avec des hypothèses économiques favorables au plein emploi, les régimes de retraite connaîtront des problèmes de financement, avec, à partir de 2005, l'arrivée massive à l'âge de la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre. Là où on avait trois cotisants pour un retraité en 1970, on n'en compte plus que 1,9 en 2010 et 1,7 en 2040 dans les circonstances les plus favorables, 1,3 dans le cas contraire.* »

La réforme Balladur de 1993, en ne s'attaquant qu'aux retraites du privé et en éludant tout débat démocratique, a été un premier acte dont le caractère complexe et insidieusement douloureux n'a ni permis ni souhaité éclairer les vrais enjeux.

Une orientation confédérale de longue date

En 2003, le mouvement social et les choix portés par la CFDT, au-delà des polémiques et incompréhensions suscitées, a porté les véritables enjeux qui n'ont cessé de s'imposer depuis lors : le choix entre la question de l'âge de départ et la durée de cotisation, la situation profondément injuste des carrières longues, celle des petites retraites, en particulier des femmes, l'enjeu de la pénibilité, et la situation des poly-pensionnés mise au grand jour par notre organisation.

Entre ceux qui vantaient le « courage » de la CFDT et ceux qui hurlaient à la trahison, le temps a aujourd'hui fait son œuvre. Ceux qui n'ont cessé de prôner l'immobilisme ou la seule solution financière (« les riches peuvent

payer ») ont continué à avaler quelques couleuvres : abandon un peu honteux de la revendication des 37 ans et demi puis compromis (acceptable ?) pour la réforme des régimes spéciaux en 2008.

Le gouvernement Fillon prétendait quant à lui avoir résolu la question de l'équilibre des retraites par la réforme de 2010, tout en annonçant par avance qu'une nouvelle réforme paramétrique est d'ores et déjà programmée en 2018, voire avant, si la récession devait s'installer. Même si le gouvernement Ayrault prévoit une concertation sur les retraites à partir du printemps 2013, le temps du débat de fond sur ce thème n'est pas encore advenu et celui du consensus apparaît bien aléatoire. Débat et consensus sont-ils nécessaires ? Sont-ils possibles ? Nous continuons à le penser, sans pour autant imaginer qu'ils soient aisés l'un et l'autre.

L'idée d'une réforme des retraites de grande ampleur fait partie des orientations confédérales depuis plus d'une décennie sous des appellations diverses, qu'il s'agisse d'une « refondation de la répartition » (congrès de Lille), d'une « réforme globale des retraites » (congrès de Nantes) ou d'une « harmonisation et consolidation de tous les régimes de retraites par répartition » (congrès de Grenoble). La réflexion s'est développée lors du Conseil national confédéral en mai 2008, où l'idée d'une réforme systémique des retraites a été formulée. Elle s'est également traduite en 2009 par la demande publique d'un « Grenelle des retraites ».

L'idée d'une réforme des retraites de grande ampleur fait partie des orientations confédérales depuis plus d'une décennie.

Les enjeux politiques définis ainsi prennent en compte le triple défi de la démographie, de l'emploi et des inégalités. Ils impliquent un débat de société pour préparer une réforme générale du système de retraite, afin de le rendre plus juste et pérenne financièrement, en tenant mieux compte des parcours professionnels, des parcours de vie et des aspirations des salariés.

En 2010, les trois débats qui se sont tenus lors du congrès confédéral de Tours sur le thème des retraites précisent les contours d'une réforme globale et apportent

des réponses à des questions majeures.

D'une part, la durée de cotisation est confirmée comme le paramètre le plus juste. Elle peut être augmentée pour tenir compte de l'allongement de la vie, à condition d'un renforcement des solidarités et des possibilités de choix des salariés. D'autre part, le financement du volet contributif des retraites doit s'appuyer sur les seuls revenus du travail tandis que les solidarités ont vocation à être financées par l'ensemble des revenus, y compris les revenus du capital. Enfin, une réflexion doit s'engager sur les conditions d'unification, à terme, des régimes de retraite pour répondre à des carrières de plus en plus sinueuses.

À partir de ces décisions, nous souhaitons faire émerger un nouveau système de retraite, qui réponde aux enjeux de contributivité et de solidarité, tout en assurant la solvabilité financière à long terme, seule capable de rassurer les salariés, en particulier les plus jeunes générations.

Le rendez-vous de 2013 et la nécessaire recherche d'un consensus

Une demande de la CFDT

La mobilisation de 2010 sur la réforme des retraites à laquelle la CFDT a activement participé a permis d'obtenir l'ouverture en 2013 d'un débat sur une réforme globale. Il s'agissait d'une demande portée par la CFDT. L'article 16 de la loi de 2010 prévoit ainsi l'organisation d'une réflexion nationale sur « *les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique* » des retraites à partir du premier semestre 2013.

La tenue de ce débat a été confirmée lors de la grande conférence sociale qui s'est tenue en juillet 2012. La feuille de route qui en est issue prévoit un calendrier en trois temps. Un état des lieux a tout d'abord été réalisé à travers deux rapports successifs du Conseil d'orientation des retraites parus respectivement en décembre 2012 et janvier 2013 : l'un concernant les projections financières

à moyen et long terme, l'autre centré sur les questions de justice sociale et de lisibilité. Cet état des lieux confirme la nécessité d'une réforme globale des retraites.

Sur la base de ces travaux, une Commission sur l'avenir des retraites a été chargée par les pouvoirs publics d'identifier d'ici juin 2013 différentes pistes de réforme permettant « *d'assurer l'équilibre des régimes (...) à court, moyen et long terme* » et « *d'en renforcer la justice, l'équité et la lisibilité* »¹. Une concertation se tiendra par la suite entre l'Etat et les partenaires sociaux sur « *les évolutions souhaitables de notre système de retraite* »², préalablement à la décision de mesures par les pouvoirs publics à l'horizon fin 2013 – début 2014.

Une concertation se tiendra par la suite entre l'Etat et les partenaires sociaux sur « les évolutions souhaitables de notre système de retraite », préalablement à la décision de mesures par les pouvoirs publics à l'horizon fin 2013 – début 2014.

Les positions des autres organisations syndicales

Au sein des organisations syndicales, les oppositions à une réforme systémique restent nombreuses. La plupart d'entre elles s'opposent à l'idée d'un changement de système de retraite car, selon elles, la question du financement ne serait pas réglée par une telle réforme globale, qui ne permettrait pas de garantir le niveau des pensions. Leur approche consiste implicitement à réduire la question des retraites aux ajustements paramétriques, en négligeant les dimensions sociétales et de redistribution et en privilégiant une approche exclusivement financière. Les logiques institutionnelles autour des organismes de retraite et les enjeux de pouvoir influent aussi sur ces positionnements.

Les arguments utilisés sont souvent caricaturaux en affirmant contre l'évidence que le caractère systémique d'une réforme inclurait l'abandon automatique de la répartition ou que tout recul d'un système par annuités aboutirait à moins de solidarité. Réduit à ces postures, le débat est clos avant d'avoir été engagé.

Nous voulons faire ici la démonstration qu'une

réforme systémique aboutit au contraire à consolider la répartition en la rendant solvable à long terme, et que la remise à plat des mécanismes de solidarité n'a d'autre but que de les rendre plus efficaces en les « fléchant » davantage vers ceux qui en ont besoin et en évitant certaines redistributions qui, par des mécanismes à la limite du compréhensible, aboutissent à servir ceux qui sont déjà bien lotis.

Le positionnement des employeurs

Les organisations d'employeurs se déclarent souvent favorables à un système par points voire revendiquent une réforme systémique. Ces positionnements sont motivés par une volonté d'individualiser la prise en charge des risques sociaux, de réduire les logiques solidaires quitte à favoriser les logiques de promotion de la capitalisation. Les objectifs de la CFDT ne sont évidemment pas ceux-là.

L'indispensable débat national

La préparation du débat national sur une réforme systémique s'avère aujourd'hui indispensable. Sans réforme systémique, l'érosion des droits constitue une quasi-fatalité : pour le privé, par la baisse du taux de remplacement, pour le public, notamment dans l'hypothèse d'une remise en cause unilatérale de la règle des six derniers mois. La loi de 2010 portait en germes une nouvelle réforme paramétrique en 2018, voire même avant cette date en fonction de l'état des comptes.

Sans réforme systémique, l'érosion des droits constitue une quasi-fatalité.

Or, la crise que nous subissons accélère leur dégradation et la CFDT se félicite que la feuille de route de la conférence sociale ait maintenu le rendez-vous de 2013.

Revenons sur les dangers inclus dans le maintien en l'état des différents systèmes de retraite. Empiler les mesures qui durcissent les conditions d'accès à une retraite pleine aboutit inmanquablement à réduire le niveau de pension de ceux qui n'ont pas pu effectuer une carrière complète.

Cela concerne les nouvelles générations et les femmes qui, pour une part croissante, sont des travailleurs pauvres et précaires. Les autres perdants sont les salariés ayant commencé leur carrière jeunes et ceux dont le métier pénible devient intenable ou dont la santé a été gravement affectée par de mauvaises conditions de travail.

De fait, l'écart va se creuser entre ceux-là et les salariés mieux lotis qui ont la chance d'avoir une carrière linéaire et complète. Nos systèmes de retraite actuels sont parfaitement adaptés aux profils des Trente Glorieuses. Ces derniers sont construits sur un schéma de carrière sans rupture ni mobilité. Ils récompensent les itinéraires ascendants et les promotions fulgurantes de fin de carrière. Ils favorisent les parcours conjugaux et les familles patriarcales stables. Il faut être aveugle pour ne pas constater que cela ne concernera dans quelques années plus grand-monde.

Les mécanismes actuels de solidarité existent bel et bien, ils représentent même 28 % du total des retraites directes et indirectes versées². Qui en sont les contributeurs ? Qui en sont les bénéficiaires ?

Diverses études le démontrent : les carrières plates et longues subventionnent les carrières dynamiques. Les dispositifs d'aide aux retraités parents sont très favorables aux salariés aisés et aux hommes, pas aux femmes, ni aux familles modestes. La prise en compte des périodes de chômage n'est que partielle et peut s'avérer dérisoire quand les temps de précarité se multiplient. Et que dire des salariés poly-pensionnés (bientôt un retraité sur deux), dont le sort constitue par des mécanismes aveugles et incohérents une sorte de loterie où les perdants se consolent mal que d'autres bénéficient d'effets d'aubaine ?

Des choix et des arbitrages complexes à assumer

Les choix à opérer dans le cadre d'une réforme globale pour refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite sont multiples. Ils engagent la société dans son ensemble sur le long terme, à l'horizon 2050. Une réforme rendrait compréhensible un partage des efforts entre générations, au sein de chaque génération, ainsi qu'en fonction

des autres besoins sociaux. Ces besoins recouvrent non seulement la problématique du vieillissement mais aussi les questions d'éducation, de formation et d'innovation. La CFDT, en refusant de s'enfermer dans un discours uniquement contestataire, tente d'élaborer des solutions novatrices qu'elle verse ici au débat. Nous ne souhaitons pas copier tel ou tel modèle appliqué dans un autre pays. La réforme que nous voulons sera le fruit de débats et de compromis. Elle devra tenir compte du modèle social dont nous avons hérité et qui montre encore aujourd'hui pour l'essentiel son efficacité.

Quelle est la part des richesses que notre société doit consacrer aux diverses conséquences du vieillissement de la population : dépenses de santé, dépendance et évidemment retraite ? Sans les réformes passées, justes ou injustes, nous frôlerions une dépense de 20 % du PIB rien que pour les retraites. En cette période où une croissance soutenue semble inatteignable, au moins à moyen terme, ne faut-il pas expliciter les arbitrages nécessaires avec les autres besoins en investissements matériels et immatériels pour préparer l'avenir ? Les cotisations patronales et salariales versées pour les seules caisses de retraite représentent 25 % du salaire brut d'un travailleur du privé. Est-il possible d'aller au-delà alors même que les réformes paramétriques qui se cumulent indiquent aux générations qui payent ces cotisations que leur taux de remplacement ne va cesser de se dégrader ? Ce déséquilibre de la solidarité intergénérationnelle aggravé par le papy-boom est mortifère pour l'avenir de la répartition. Qui peut éluder cette question ?

N'est-il pas nécessaire dans cette situation de mieux comprendre les mécanismes contributifs (comment une cotisation versée génère un droit imprescriptible à prestation) et ceux qui régissent les mécanismes de solidarité (périodes contraintes voire volontaires d'inactivité, prestations liées à la maternité) ? La CFDT pense qu'il faut distinguer les sources de financement de ces deux pans du système de retraites pour les rendre plus lisibles.

Des pistes à explorer

Pour construire une réforme ambitieuse et source de confiance, nous devons nous interroger sur les mécanismes d'acquisition des droits. Les systèmes notionnels ou à points permettent davantage de maîtriser les périodes comptabilisées, les droits générés et l'origine du financement.

Hors effets de déséquilibre démographique, les systèmes de retraite à points et notionnels, à partir des arbitrages des générations concernées, permettent davantage d'assurer l'équilibre financier dans une situation de croissance, et donc d'emploi, satisfaisante. En même temps, le système par annuités, s'il est complexe et confus en termes de financements comme de droits acquis, permet à partir du paramètre de durée de cotisation de fixer des garanties de pensions qui sont aujourd'hui absentes (hors minimum contributif du régime général). Peut-on imaginer dans un dispositif simplifié et transparent, une combinaison associant un système d'acquisition contributif et solidaire utilisant une logique par points ou notionnelle avec des garanties actionnées au moment de la liquidation de la retraite s'inspirant du système par annuités ? Voilà une piste à explorer.

Un système de retraite ainsi proposé doit pouvoir s'adresser d'une façon attractive à tous les salariés, quels que soient leurs statuts, afin d'absorber les mobilités au lieu de les sanctionner. En même temps qu'une réponse aux difficultés liées aux situations des salariés polypensionnés, un système davantage unifié de retraite serait source d'égalité. Nous savons que cette perspective peut soulever des inquiétudes légitimes chez les fonctionnaires et les salariés bénéficiaires des régimes spéciaux.

Mais l'histoire récente prouve que les mécanismes d'alignement vers le bas, presque honteux, sont à l'œuvre et qu'à refuser d'aborder ces questions franchement, on se

Peut-on imaginer dans un dispositif simplifié et transparent, une combinaison associant un système d'acquisition contributif et solidaire utilisant une logique par points ou notionnelle avec des garanties actionnées au moment de la liquidation de la retraite s'inspirant du système par annuités ?

retrouve dans des situations défensives inconfortables et à l'efficacité discutable.

Une telle réforme est évidemment ambitieuse et suppose un débat large permettant d'aboutir à une forme de consensus.

Nous n'ignorons pas le scepticisme ambiant car l'histoire sociale de notre pays a souvent jugé l'ampleur d'une réforme au degré d'affrontement atteint. Nous soupçonnons même qu'une forme de « scénarisation » de ces situations soit intégrée par les acteurs les moins enclins au dialogue social. Et si l'ampleur de la prochaine réforme des retraites se jugeait à l'aune de notre capacité collective à affronter les questions et à passer un compromis juste et compréhensible par le plus grand nombre ? Dans cette perspective, il faudrait évidemment rassurer les salariés les plus proches de la retraite en leur garantissant les avantages acquis dans les systèmes passés. Le nouveau système de retraite s'appliquerait progressivement aux générations plus éloignées de leur retraite. Plusieurs hypothèses de mise en œuvre « en sifflet » ou de comptabilisation en parallèle des droits acquis à l'un ou l'autre de ces systèmes sont possibles.

Cet aspect de la transition serait au cœur de la négociation pour offrir un système rénové aux jeunes générations sans sanctionner ou désespérer les plus anciens.

De la même façon, l'architecture du futur système de retraite ainsi progressivement mise en place exclut dans

La perspective d'une unification progressive encouragerait les synergies et regroupements utiles en toute transparence, mais sans traumatisme.

un délai assez long un chambardement des diverses institutions qui collectent les cotisations, calculent les droits et versent les retraites. La perspective d'une unification progressive encouragerait évidemment les synergies

et regroupements utiles en toute transparence, mais sans traumatisme.

Depuis le début de l'année 2011, la CFDT a organisé en interne plus de trente débats qui ont réuni près de 1500 militants autour de ce thème. La réflexion a été menée conjointement avec d'autres acteurs de la société :

chercheurs, associations, intellectuels, représentants syndicaux.

Réformer le système de retraite est un enjeu majeur pour maintenir une protection sociale de haut niveau fondée sur la solidarité. Il est de notre responsabilité d'éclairer ce débat et de tracer des perspectives, afin que tous les choix collectifs soient posés et que toutes les générations puissent légitimement garder confiance dans la répartition.

1 Cf. Lettre de mission du Premier ministre adressée à Yannick Moreau, Présidente de la Commission.

2 Cf. Feuille de route de la conférence sociale, juillet 2012.

3 20% si on exclut les pensions de réversion.

Cet article est une version actualisée de l'article de Jean-Louis Malys, paru dans la Revue de la CFDT (numéro 107, 2012).



L'INPC, un acteur au service des partenaires sociaux

Interview d'Hervé COLAS. directeur général

Vous êtes un observateur privilégié de la protection sociale collective, selon vous, quels en sont les principaux enjeux ?

Devant les interrogations, voire les doutes dont notre système de protection sociale est l'objet, il faut revenir aux principes qui ont prévalu lors de sa construction. Il incombe donc aux partenaires sociaux d'en redéfinir les priorités en termes de solidarités et de modes de gestion.

Vous dirigez l'INPC depuis 2007, pouvez-vous nous expliquer en quelques mots quelles en sont les principales ambitions ?

L'Institut National de Prévoyance Collective est né en 1982 de la volonté de développer une protection sociale complémentaire solidaire. A ce titre, il accompagne les partenaires sociaux pour favoriser la mise en place de régimes collectifs de prévoyance et d'épargne long terme en vue de la retraite. Depuis sa création, l'INPC est partenaire de la CFDT.

Comment se concrétise l'accompagnement auquel vous faites référence ?

L'INPC est à la disposition de votre confédération et de vos fédérations pour animer des sessions d'information sur divers sujets touchant à la protection sociale. Par ailleurs, l'INPC édite une lettre mensuelle adressée, par voie électronique, à ses abonnés. L'objectif de cette publication est d'offrir, en une page, un éclairage sur un sujet d'actualité en matière de protection sociale. En un mot, nous souhaitons ainsi apporter aux négociateurs, dans les branches comme dans les entreprises, des éléments de réponse aux questions qui sont les leurs.

Pour vous abonner gratuitement à la L@ lettre de l'INPC : www.inpc.fr

INSTITUT NATIONAL DE PREVOYANCE COLLECTIVE

**4 place Raoul Dautry - 75015 Paris
Courriel : contact.inpc@inpc.fr**

Comment sauver notre système de retraites ? Les enjeux d'une réforme de grande ampleur

L'illisibilité du système, une trop forte dépendance aux conditions macro-économiques et l'allongement lent et continu de l'espérance de vie rendent nécessaire l'engagement d'une réforme des retraites de grande ampleur. Or, le risque est aujourd'hui réel de se contenter de poser des rustines sur un système affecté par la crise de 2008 en oubliant l'essentiel : préserver la pérennité du système des retraites par répartition à moyen terme.

Antoine Bozio est directeur de l'Institut des politiques publiques à l'École d'économie de Paris.

Quels sont les grands enjeux de la négociation sur les retraites complémentaires ?

Avec la crise de 2008, les déficits sont plus importants que prévu. Le régime des retraites complémentaires, plus encore que le régime général, est confronté à un problème d'équilibre à moyen terme. Il est devenu urgent de trouver une solution.

Pour revenir à l'équilibre financier, il y a plusieurs manières de procéder : soit augmenter l'effort des actifs, soit baisser le niveau de pension des futurs retraités, ce qui revient à jouer sur le taux de cotisation et la valeur du point. Pour la première fois dans une négociation, en raison de ce contexte économique difficile, il a aussi été question de jouer sur la revalorisation des retraites liquidées.

Ces ajustements conjoncturels sont nécessaires mais ne doivent pas éluder un problème structurel plus grave : assurer la pérennité de notre régime des retraites. Pour maintenir le régime par répartition, nous avons proposé en 2008 avec Thomas Piketty un projet de réforme systémique des retraites qui reposerait sur la mise en place d'un système de comptes individuels de cotisation pour rendre le système plus lisible et plus juste.

Pouvez-vous nous présenter ce projet de réforme ?

Ce projet de réforme propose une refonte générale des régimes de pensions et leur remplacement par un système public et obligatoire, fondé sur des comptes individuels de cotisations et financé par répartition. Ce nouveau système, sur le modèle de la réforme mise en place en Suède entre 1994 et 2008, a l'avantage de mieux prendre en compte les carrières longues, de s'adapter progressivement à l'augmentation de l'espérance de vie, de permettre des retraites progressives et d'offrir des garanties solides à long terme sur le niveau des retraites, et ce pour l'ensemble des générations, y compris les plus jeunes.

Quels principes devraient animer une réforme de grande ampleur du système des retraites si elle devait avoir lieu ?

Commençons d'abord par rappeler les enjeux d'une telle réforme des retraites.

Le premier enjeu est financier : il faut viser l'équilibre financier à moyen terme. Pour que ce soit possible, il faudrait que le niveau des retraites dépende de celui des salaires.

Les projections du dernier rapport du COR montrent qu'il y a un problème de financement de 2017 à 2025 : période du pic du nombre de ressortissants de la génération du *baby boom* à la retraite et de l'effet de la crise que nous traversons depuis 2008. A partir de 2030-2040 selon le COR, et grâce aux réformes engagées depuis 1993, la situation serait moins catastrophique. Le problème de ces projections est que l'équilibrage à long terme est très

dépendant de la croissance. Si les salaires augmentent suffisamment, l'équilibre pourra se faire. En revanche, si la croissance est faible ou nulle, le problème ne sera pas résolu. Pour le dire autrement, une grande faiblesse du système de retraites actuel est sa forte dépendance aux conditions macro-économiques. Si la croissance est faible, il n'y aura pas la possibilité de revaloriser les retraites et si la croissance est forte, les salaires augmenteront, mais pas les retraites.

Une grande faiblesse du système de retraites actuel est sa forte dépendance aux conditions macro-économiques. Si la croissance est faible, il n'y aura pas la possibilité de revaloriser les retraites et si la croissance est forte, les salaires augmenteront, mais pas les retraites.

Le deuxième enjeu d'une réforme de grande ampleur est l'unification d'un système très morcelé. Le système de retraite français est extrêmement complexe, par le nombre de régimes qu'il comporte et par les règles déterminant les pensions. Ce manque de lisibilité accroît l'incertitude qui entoure aujourd'hui la soutenabilité du système, alors même que l'objectif premier d'un système public et obligatoire de retraite par répartition est d'offrir des garanties que les marchés financiers ne peuvent pas offrir.

Les salariés ont toutes les peines du monde à évaluer le montant de leurs droits à la retraite, ce qui les conduit souvent à considérer les cotisations retraite comme des impôts et non comme des droits à un revenu différé.

Le système actuel est en outre peu adapté à la mobilité croissante des travailleurs. D'un salarié à l'autre, les règles ne sont pas transparentes et parfois même incohérentes. Par exemple, il est possible que des salariés qui ont une partie de leur carrière au régime général voient leurs droits à pension décroître en fonction de leur âge de départ. Cette incohérence s'explique par la règle des 25 meilleures années, mise en place lors de la réforme Balladur de 1993 avec la revalorisation sur les prix des salaires portés aux comptes, pour les salariés du privé. Cette règle fait baisser le niveau des salaires de référence d'autant plus que les salaires sont éloignés dans le temps. Pour remédier à cette situation, il faudrait s'orienter vers un système qui prenne en compte l'ensemble de la carrière, avec une revalorisation des salaires en fonction de la croissance des salaires

et non simplement des prix.

L'illisibilité du système interdit également de pouvoir mener sa carrière en connaissance de cause. La réforme de 2003 a par exemple entraîné la retraite prématurée de salariés qui pensaient que cette réforme contribuerait nécessairement à la dégradation du montant de leur retraite s'ils restaient en activité. Ils sont partis à la retraite alors que rien ne les y poussait sur la base d'un raisonnement qui n'était pas juste.

Le troisième enjeu d'une réforme des retraites est démographique. Le problème fondamental de notre système de retraites est l'allongement de l'espérance de vie et l'arrivée à la retraite de la génération nombreuse du baby-boom. Dans un tel contexte, il faudrait faire évoluer le taux de remplacement en fonction de l'espérance de vie. Ce serait un meilleur mécanisme d'équilibrage du système que de reposer sur la désindexation du salaire de référence par rapport à la croissance réelle des salaires, qui est le mécanisme actuel d'équilibrage du régime général.

Quels sont les grands blocages à la mise en œuvre d'une telle réforme ?

Le principal blocage tient à l'unification des régimes, chacun voulant garder ses particularités institutionnelles, ce qui peut d'ailleurs se comprendre.

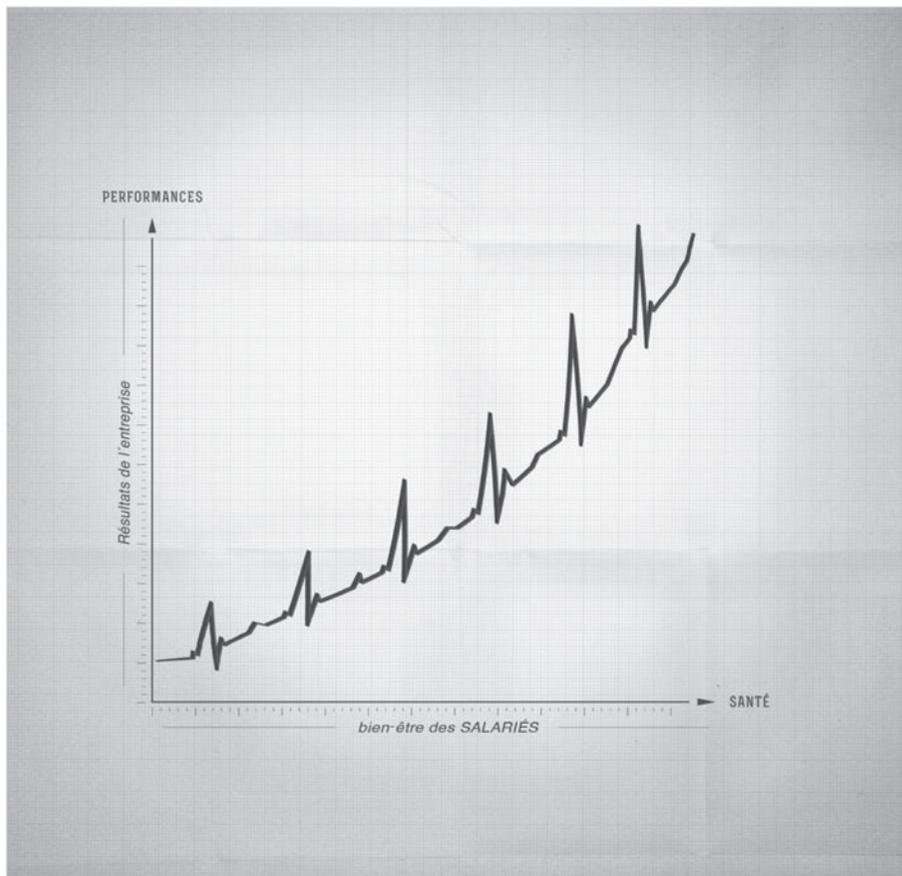
Le deuxième blocage tient à l'ampleur elle-même de cette réforme. C'est une œuvre de longue haleine qui ne peut se mettre en place du jour au lendemain. De plus, une telle réforme ne permettrait pas de résoudre les problèmes de déficit à court et moyen terme et elle n'éviterait pas le besoin de prendre des mesures financières rapidement. Mais on ne peut se contenter de mettre des pansements tous les deux ans sur un système qui entretient de sérieuses incohérences.

Le risque en 2013, c'est justement d'en rester au bricolage en se contentant de limiter les effets financiers de la crise que nous traversons depuis 2008, ce qui est bien sûr nécessaire mais insuffisant. Pour qu'une réforme de grande ampleur ait des effets dans dix ou quinze ans, il faudrait

en jeter les fondations dès cette année. C'est d'ailleurs un des problèmes de fond de toute réforme du système des retraites. Comme la démographie dont elle dépend, les systèmes des retraites bougent progressivement et lentement. Les effets de la réforme Balladur de 1993 – qui a été mise en place progressivement jusqu'en 2008 – ne seront culminants qu'en 2015, soit plus de vingt ans après sa mise en œuvre.

Pour qu'une réforme de grande ampleur ait des effets dans dix ou quinze ans, il faudrait en jeter les fondations dès cette année. Comme la démographie dont elle dépend, les systèmes des retraites bougent progressivement et lentement.

Il y a un coût profond à ne pas engager de réformes structurelles à long terme. Si on en reste à la gestion des problèmes de conjoncture, comme c'est le cas aujourd'hui, on risque d'amoinrir la confiance des actifs dans le système par répartition et dans la nécessité de financer par leurs cotisations les pensions des retraités actuels.



LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS EST AU CŒUR DES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

Le rôle des entreprises change. Aujourd'hui elles ont à cœur de faire converger enjeux professionnels et respect du bien-être de chacun.

Chez APICIL, nous sommes convaincus qu'une personne qui se sent bien travaille mieux. C'est pourquoi nous proposons aux entreprises des garanties santé qui répondent à cet objectif.

Mais nous allons également plus loin. Nous testons pour vous et avec vous un ensemble de moyens concrets et complets pour évaluer et améliorer le bien-être des salariés : analyses et évaluations de profils santé de l'entreprise, mise en place de programmes d'interventions, actions de prévention en entreprise, indicateur de bien-être au travail...

Plus que jamais, l'humain est au cœur de nos préoccupations et reste le premier acteur des performances de l'entreprise.

Commandez notre livre blanc sur la santé au travail sur www.apicil.com

Groupe APICIL : Santé, Prévoyance, Épargne, Retraites
Organisme paritaire et mutualiste depuis 1938 composé de structures à but non lucratif.

Votre interlocuteur :

Marie-Françoise PETIT

Chargée de Relations Extérieures

Tél : 06 84 26 54 30

e-mail : marie-francoise.petit@apicil.com



■ Santé ■ Prévoyance
■ Épargne ■ Retraites

Le modèle suédois

Un exemple de réforme structurelle

En 1998, la Suède a mis en place une réforme structurelle importante de son système de retraite. Cette réforme a fait disparaître son élément de base universel et a créé un système individuel d'acquisition des droits à la retraite par la mise en place de comptes notionnels. Cette réforme a fait l'objet de longues négociations qui ont permis d'assurer un consensus autour de ses objectifs.

Un système initial fondé sur trois piliers

Le système de retraite suédois était fondé sur plusieurs étages : un premier pilier universel (éventuellement complété par un revenu minimum sous condition de ressources pour les plus démunis), servant à tous une retraite de base forfaitaire après 30 ans de cotisation, puis un deuxième pilier contributif, financé en répartition, dont le montant de la pension était calculé sur les quinze meilleures années de revenus et un troisième pilier, formé des retraites d'entreprise, financées en capitalisation et un éventuel complément individuel fondé sur l'épargne individuelle.

Le troisième pilier, non concerné par la réforme de 1998, est fondé sur les accords d'entreprise. Il concerne actuellement 90 % des employés. Les cotisations se situent entre 2 et 5 % du salaire. Les retraites payées au titre de ces régimes constituent à présent 14 % du total des pensions et permettent surtout aux plus aisés

de compléter leurs retraites de base.

La plupart des régimes professionnels étaient à prestations définies au début des années 2000, mais un nombre croissant est passé en régime à cotisations définies. La transformation majeure concerne cependant les deux premiers piliers du système.

Les grands traits de la réforme

Discutée dès 1984, véritablement lancée en 1994, la réforme du système de retraite suédois a été adoptée en juin 1998. Elle met en place un nouveau système à financement mixte, à cotisations définies.

Les retraites de base autrefois universelles ont été remplacées par une « pension garantie » visant à compléter, si elles sont insuffisantes, les ressources des personnes âgées de plus de 65 ans, ayant résidé au moins 40 ans en Suède. La pension garantie équivaut à environ un quart du salaire moyen brut (soit

environ 850 euros par mois en 2012).

Au-delà de ce seuil, la pension garantie continue de compléter les revenus, mais à un taux dégressif, de façon à éviter tout effet de seuil et les désincitations à travailler (sans ce mécanisme, les personnes ayant cotisé pour une retraite au montant proche du seuil toucheraient autant qu'une personne n'ayant pas du tout cotisé).

La revalorisation de cette retraite minimale est indexée sur les prix, ce qui signifie à terme une augmentation moindre que celle des salaires ou des retraites contributives.

L'étage bismarckien du système suédois a été profondément réformé sur la base de trois principes : la fixation d'un taux maximum de cotisations à 18,5 %, l'établissement d'un lien actuariel individualisé entre cotisations et prestations, la mise en place d'un financement mixte (répartition et capitalisation) des retraites.

Les comptes notionnels

Le nouveau système public obligatoire est financé par cotisations sociales calculées sur 93 % des revenus des salariés (salaires et avantages liés à l'exercice d'une activité économique, mais aussi prestations maladie, chômage ou familiales).

Sur les 18,5 % de cotisations, 16 points sont affectés à un « compte notionnel » individuel. Il s'agit d'un compte individuel fictif où sont comptabilisées les cotisations versées tout au long de la carrière des

individus (son fonctionnement est similaire à celui des régimes complémentaires français par points). L'argent des cotisations continue cependant de servir à financer les retraites actuelles. Les 2,5 points de cotisations restants sont versés à un compte individuel fonctionnant, lui, réellement par capitalisation.

Le système public en charge de ces pensions délègue la gestion de ces fonds, au choix du cotisant, à des établissements de placement publics (garantissant des placements sans risques mais peu rémunérateurs) ou privés (aux rendements plus risqués). C'est l'établissement public qui prélève les 2,5 % de cotisations et verse lui-même les rentes issues des placements afin d'éviter des frais de gestion trop élevés. Des cotisations fictives sont versées par l'État pour les périodes où les individus ne cotisent pas (années d'études, congés parentaux, service national, cessation anticipée d'activité).

La retraite peut être prise à partir de soixante et un ans, sans limite d'âge supérieure. Au moment du départ en retraite, le montant de la pension de retraite financée en répartition (*inkomstpension*), issue des 16 % de cotisation versée au compte notionnel, est calculé en fonction du montant des cotisations accumulées, de l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient le retraité et de l'âge de départ en retraite (plus la personne part tard, plus le montant de la retraite sera élevé).

Le montant de la partie financée en capitalisation (*premiépension*)

dépend quant à lui du montant de cotisations accumulées et des rendements offerts par les fonds de placement choisis par l'assuré (variables selon les risques pris par les investisseurs).

Le montant de la pension mensuelle totale issue du système public sera d'autant plus bas que la période estimée de paiement sera plus longue. Ce système doit ainsi permettre d'inciter les Suédois à prendre leur retraite le plus tard possible tout en leur laissant le choix de partir relativement tôt, au prix d'une pension plus basse.

Un système en autofinancement

Le nouveau système de retraite doit s'autofinancer : le montant des prestations doit être équivalent au montant des cotisations. Ainsi, le principe actuariel régit le rapport individuel entre cotisations et prestation : le cumul des pensions versées au cours de la retraite doit être égal aux droits accumulés jusqu'au départ à la retraite.

Calculée en fonction du montant des cotisations versées et de l'espérance de vie, la pension est revalorisée en suivant l'évolution des salaires et des prix (la revalorisation est égale à l'augmentation des salaires moins 1,6 %, ce qui la rapproche de l'évolution de l'inflation). Du fait de ce mode de revalorisation relativement faible, le montant de départ de la pension est plutôt élevé, ce qui favorise les personnes ayant une espérance de vie plus faible.

Au niveau global du régime, un

même principe a été posé : le montant total des pensions à verser ne doit pas excéder le montant global des cotisations versées. Afin d'assurer ce principe, un mécanisme d'ajustement automatique des pensions a été institué en 2000, qui se déclenche quand le montant des prestations à verser devient supérieur au montant des cotisations globales accumulées (et des fonds de réserve) et implique à la fois une revalorisation plus faible des droits accumulés sur le compte notionnel, et des retraites elles-mêmes (dont le calcul de revalorisation est lié au précédent).

Une information annuelle à chaque assuré

Chaque personne assurée doit obtenir des informations annuelles sur ses droits acquis et sur le montant projeté de sa pension : tous les ans, le système public envoie aux assurés un document (dans une « enveloppe orange ») les informant du montant des droits qu'ils ont accumulés jusqu'à présent et leur présente un calcul prévisionnel du montant de leur retraite. L'information porte aussi sur l'état financier global du système.

La transparence du système doit permettre à chacun de prendre ses décisions en matière d'âge de départ à la retraite et d'épargne personnelle. Cette transparence a constitué un élément essentiel pour obtenir le soutien des salariés à cette réforme.

La baisse « automatique » du montant des pensions en question

En 2010, du fait de la crise, le montant des retraites a baissé, à la fois parce que les prix ont baissé en 2009 par rapport à 2008, et parce que le montant des cotisations reçues a fortement baissé (du fait de la stagnation de la masse salariale et de la montée du chômage), déclenchant alors pour la première fois le mécanisme d'ajustement automatique.

La baisse de l'indice des prix a impliqué une baisse de 0,9 % de la pension garantie. Le déclenchement du mécanisme d'ajustement automatique a signifié une baisse de 1 à 3 % des pensions liées au salaire (la baisse étant d'autant plus élevée que le montant de la retraite est élevé). Certains verront dans cette baisse des retraites en période de crise une atteinte au pouvoir d'achat des retraités, d'autres la preuve de la solidarité générale du système de retraite, qui demande aux retraités actuels de prendre une part des conséquences de la crise actuelle.

Cette baisse « automatique » du montant des retraites a cependant soulevé bien des débats en Suède. Pour la compenser, le gouvernement a décidé d'augmenter les abattements d'impôts accordés aux personnes âgées et d'augmenter les aides au logement, favorisant ainsi les personnes touchant les retraites les plus basses, qui ont vu leur revenu disponible quand même augmenter en 2010 par rapport à 2009.

Ce focus est repris de « La réforme des retraites », Bruno Palier, collection Que Sais-Je ?, 2010 (3ème édition), 124 pages.

La réforme de l'Ircantec

La mutation réussie d'un régime complémentaire de retraites

En 2008, le régime de l'Ircantec a été réformé. Il n'était pas déficitaire à cette époque, mais il le serait devenu rapidement si aucune mesure n'avait été prise pour revenir à l'équilibre financier. La réforme a touché à la fois les paramètres et la gouvernance. Elle a tenu ses promesses en permettant un maintien du régime à l'excédent à long terme. Dans la conduite et la réussite de cette réforme, la CFDT a joué un rôle clé.

L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire obligatoire par points, comme le régime Agirc-Arrco.

Il assure la couverture vieillesse complémentaire des agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales, hospitalières et de leurs établissements publics, de la Banque de France, des industries électriques et gazières, ainsi que d'autres organismes d'intérêt général principalement financés sur fonds publics. C'est aussi le régime de retraite des élus locaux. Un tiers des actifs (soit 15 millions de personnes) y ont des droits ouverts et la durée moyenne des cotisations est d'un peu plus de neuf ans. C'est donc un régime de passage qui concerne beaucoup de monde.

Les taux de rendement de ce régime sont élevés (plus du double de ceux de l'Agirc-Arrco). Lorsque nous avons procédé à la réforme, en 2008, le régime était encore excédentaire, mais à moyen terme, il

serait devenu déficitaire et la capacité de ce régime à servir des prestations aurait été compromise, avec un épuisement des réserves entre 2025 et 2030.

L'inscription de la solvabilité du régime dans la réforme

La réforme de l'Ircantec portait à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime. La CFDT a joué un rôle central dans la conduite et la réussite de cette réforme, ce qui est une preuve de courage, l'épisode douloureux de la réforme des retraites en 2003 étant encore bien présent dans les esprits à l'époque.

La principale avancée de cette réforme est d'avoir inscrit dans les modalités de fonctionnement du régime des règles de solvabilité avec une visibilité à 30 ans. Depuis cette réforme, le régime doit obligatoirement disposer d'un an et demi de prestations en réserve à horizon de 2038 et permettre le paiement

des retraites sur une durée de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.

D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points avec une évolution de la valeur d'achat du point supérieure à l'inflation et une indexation de la valeur de service du point sur l'inflation.

En parallèle, de manière à diminuer l'impact de la réforme sur le taux de remplacement, les cotisations augmentent à partir de 2011 et jusqu'en 2017 selon les modalités suivantes : une hausse de 60% pour les employeurs et de 40% pour les salariés.

Une réforme de la gouvernance

La réforme de la gouvernance a consisté à améliorer le fonctionnement du régime avec la création d'un bureau, à faire rentrer au Conseil d'administration de l'institution, en plus des représentants de l'Etat employeur, des représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers qui étaient jusqu'alors représentés par leurs ministères de tutelle.

Deux personnalités qualifiées sont désormais membres du Conseil dont un praticien hospitalier, mettant ainsi fin au paritarisme. La présidence du CA est dorénavant assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des bénéficiaires.

A compter de 2018, la responsabilité du pilotage du régime incombera au Conseil d'administration. Un mécanisme d'ajustement automatique se déclenchera alors en l'absence de mise en place d'un plan quadriennal définissant l'évolution des paramètres du régime. Ce mécanisme prévoit les ajustements annuels suivants : indexation de la valeur de service du point sur les deux tiers de l'inflation ; indexation de la valeur d'achat du point sur les cinq tiers de l'inflation ; augmentation des taux théoriques de cotisation de 0,32 % en tranche A et de 0,08 % en tranche B, l'effort étant partagé pour moitié entre l'agent et l'employeur.

Un investissement socialement responsable

Le régime dispose réglementairement de réserves gérées à moyen et long terme destinées à garantir le paiement des pensions. Sur décision du Conseil d'administration, ces réserves sont investies principalement en actions, titres obligataires, monétaires et actifs immobiliers.

Avec la réforme, le Conseil d'administration s'est engagé à mettre en place un investissement socialement responsable pour la totalité des investissements en se fondant sur trois principes : agir au mieux pour les intérêts à long terme des bénéficiaires ; optimiser le rendement des placements sur le long-terme dans la limite des

risques acceptés par l'institution, le rendement financier n'étant pas le seul objectif recherché ; et enfin préserver la cohérence de cette politique d'investissement avec le respect d'un certain nombre de valeurs collectives qui lui sont propres. L'Ircantec se rapproche des autres investisseurs institutionnels et du CIES pour définir une politique de vote et d'engagement commun.

Cette réforme, dans son contenu, se rapproche de ce qui a été fait en Suède. Elle donne un exemple d'une évolution possible des paramètres d'un régime par points. Même si c'est un petit régime, il pourrait inspirer une réforme de l'Agirc-Arrco.

Entretien avec Jean-Pierre Costes

Jean-Pierre Costes est chef de file Ircantec pour la CFDT



SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Une meilleure lisibilité pour les assurés Le droit à l'information sur la retraite

La création du Groupement d'intérêt public (Gip) Info Retraite en 2003 a permis de donner une meilleure lisibilité de sa retraite à chaque assuré, quel que soit son parcours professionnel, grâce à l'envoi tous les cinq ans d'un document d'une page qui fait état de sa situation individuelle. Cet effort d'information et de simplification doit être maintenu et amplifié. Il sera une pièce essentielle dans la mise en place d'une réforme de grande ampleur.

Jean-Marie Palach est directeur du Groupement d'intérêt public Info Retraite. **Jean-Marie Toulisse** a été secrétaire national de la CFDT. Il est président du comité des usagers du droit à l'information retraite.

La loi du 21 août 2003 a instauré le droit pour toute personne d'obtenir un document retraçant l'ensemble des droits qu'elle s'est constitué dans les régimes de retraite légalement obligatoires.

La reconnaissance par la loi du droit nouveau est l'aboutissement d'une prise de conscience de l'insuffisance et de la dispersion des informations données en règle générale par les institutions de retraite, en comparaison des besoins des assurés et de leurs attentes. Les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) ont en particulier, dès leurs débuts, dressé ce constat. Les premiers envois des documents ont eu lieu en 2007. Ensuite, chaque année, plusieurs millions d'assurés ont reçu des relevés de situation individuelle et des estima-

tions indicatives globales.

La loi du 9 novembre 2010 a créé trois nouveaux services qui complètent l'information des assurés, en accentuant son caractère pédagogique et sa dimension de conseil.

L'impact du droit à l'information peut d'ores et déjà être mesuré grâce aux enquêtes de satisfaction effectuées auprès des assurés. La connaissance des évolutions profondes qu'il entraînera, à terme, sur la vision que les assurés portent sur la retraite et leur comportement ne pourra être appréciée que progressivement, puisque les nouveaux services, en particulier l'entretien d'information sur la retraite à partir de 45 ans et l'information des nouveaux assurés, n'ont été proposés qu'à compter de l'année 2012.

La reconnaissance du droit à l'information dans la loi de 2003 et la création du Gip Info Retraite

Dans son premier rapport, remis en 2001, le Conseil d'Orientation des Retraites a souligné la nécessité de conforter le contrat social sur les retraites entre les générations, en observant quelques principes, parmi lesquels le Conseil a rangé le droit à l'information.

Les assurés ne disposaient en effet à cette époque d'une information sur leurs droits à retraite qu'un à deux ans avant l'âge auquel ils pouvaient demander à bénéficier d'une pension. Cette information était délivrée par chaque régime pour la partie le concernant, sans consolidation d'ensemble. Or, l'allongement de l'espérance de vie a transformé la vision de la période de la vie postérieure à l'activité professionnelle. Elle est désormais une fraction significative du temps de vie. Les retraites sont pour la plupart des personnes âgées la source essentielle de leurs revenus. Il est dans ces conditions légitime d'être très attentif à ce poste.

Prenant acte des insuffisances constatées, la loi du 21 août 2003 crée le Gip Info Retraite. Elle reconnaît le droit de toute personne à une information individuelle périodique, comprenant d'une part un relevé de sa situation individuelle à partir de 35 ans et d'autre part une

estimation indicative globale du montant des pensions de retraite à partir de 55 ans.

Le relevé de situation individuelle indique les régimes dont la personne a relevé, avec la précision de la date de début et le cas échéant de fin d'affiliation ou les années au titre desquelles les droits ont été constitués, les éléments de rémunération susceptibles d'être pris en compte pour la détermination du droit à pension et les durées d'assurance ou le nombre de points. Il est adressé aux personnes de trente-cinq ans, puis tous les cinq ans jusqu'à l'âge de cinquante ans. A partir de 55 ans, puis tous les cinq ans, l'assuré reçoit une estimation indicative globale du montant des pensions de retraite auxquelles les durées d'assurance, de services et les points qu'elle totalise lui donneront droit, en fonction de son âge de départ.

La loi reconnaît le droit de toute personne à une information individuelle périodique, comprenant d'une part un relevé de sa situation individuelle à partir de 35 ans et d'autre part une estimation indicative globale du montant des pensions de retraite à partir de 55 ans.

La loi consacre ainsi le caractère obligatoire et systématique de l'information due aux assurés. Les organismes gestionnaires doivent se coordonner pour communiquer à chaque assuré un document portant sur l'ensemble de ses droits.

Pour faciliter la mise en œuvre du droit à l'information, en considérant notamment les impératifs de coordination, la loi a institué un groupement d'intérêt public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, le Gip Info Retraite, composé de l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes légalement obligatoires, ainsi que des services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions.

Six générations reçoivent chaque année un relevé ou une estimation, soit plus de cinq millions de personnes.

Un dispositif renforcé en 2010

La loi du 9 novembre 2010 a enrichi le dispositif de

trois nouveaux services.

Le premier de ces services est une information générale sur le système de retraite par répartition destinée aux assurés ayant validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un des régimes de retraite légalement obligatoires. En 2012, le document d'information générale a été envoyé pour la première fois aux nouveaux assurés, soit environ 900 000 personnes.

Ce document d'information générale comprend quatre pages. Il est intitulé « Mon parcours professionnel, ma retraite ». Une introduction rappelle à l'assuré que son activité professionnelle lui permet de bénéficier d'une protection sociale (maladie, invalidité, accident du travail, chômage, événements familiaux, retraite...). Le système de retraite français est ensuite présenté. Les sites Internet pertinents sont indiqués, pour les assurés qui souhaitent en savoir plus.

Le deuxième service est un entretien portant notamment sur les droits constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires, à partir de 45 ans, à la demande de l'assuré. Lors de cet entretien, l'assuré se voit communiquer des simulations du montant potentiel de sa future pension. L'entretien peut se dérouler en face-à-face ou, à la demande de l'assuré ou du régime, par téléphone ou, avec l'accord du régime et de l'assuré, par tout moyen de communication électronique.

Le troisième service consiste en la possibilité d'obtenir le relevé de situation individuelle par voie électronique. Le relevé de situation individuelle en ligne a été mis en œuvre progressivement depuis janvier 2012.

Plus de pédagogie et de la coordination entre les régimes

Les textes juridiques ne mentionnent pas explicitement les objectifs assignés au droit à l'information. Cependant, il est possible de déduire de la lecture des débats parlementaires, lors du vote de la loi, et des rapports du Conseil d'Orientation des Retraite que les promoteurs du droit ont visé trois objectifs essentiels.

Tout d'abord, l'envoi périodique aux assurés de docu-

ments reprenant les éléments enregistrés par les organismes de retraite doit contribuer à fiabiliser ces éléments. En effet, les omissions, par exemple les années de carrière non reportées, sont signalées par des assurés. Il en résulte une amélioration des comptes et une facilitation des opérations de liquidation, au moment du départ à la retraite. Le droit à l'information modifie ainsi la charge de travail des organismes, en anticipant la relation avec les assurés et la résolution des difficultés.

Le deuxième objectif est pédagogique. Les enquêtes pointent régulièrement la méconnaissance qu'ont les assurés du système de retraite dans son ensemble et du mode

de calcul de leurs droits. Sur ces deux sujets, les documents du droit à l'information améliorent leurs connaissances. Des dépliants d'information générale accompagnent les relevés et les estimations individuelles et présentent de manière synthétique les bases du système français de retraite. Les assurés intéressés peuvent aller plus loin, en consultant le site Internet du Gip Info Retraite ou ceux des organismes.

Il s'agit alors de leur communiquer les montants de retraite qu'ils obtiendront, selon leur âge de départ. Les simulations communiquées au cours de l'entretien à partir de 45 ans renforcent la dimension « aide à la décision » ou « conseil ».

Le troisième objectif est d'aider les assurés dans leurs choix. Dès la loi de 2003, l'opération a eu pour ambition d'éclairer les assurés dans leurs choix futurs, à partir d'un certain âge. Il s'agit alors de leur communiquer les montants de retraite qu'ils obtiendront, selon leur âge de départ. Les simulations communiquées au cours de l'entretien à partir de 45 ans renforcent la dimension « aide à la décision » ou « conseil ».

Les trois services créés par la loi du 9 novembre 2010 confortent les objectifs inscrits dans la loi du 21 août 2003, en avançant le moment de la relation avec l'assuré, en accentuant l'effort de pédagogie, en enrichissant la dimension de conseil et en autorisant l'accès en ligne, à tout moment, au relevé de situation individuelle.

Un niveau élevé de satisfaction des assurés

La satisfaction des assurés, depuis les premiers envois de documents en 2007, est restée constante à un niveau élevé, mais les effets du droit à l'information ne pourront être appréciés que progressivement.

La première campagne d'envoi aux assurés de documents a eu lieu en 2007. Cinq autres campagnes se sont déroulées depuis, avec à chaque fois la préoccupation d'améliorer les résultats de la campagne précédente. La satisfaction des assurés s'est maintenue à un niveau élevé. Les enquêtes ont révélé que l'envoi de documents a été apprécié. Les documents ont été lus et conservés. Ils sont jugés faciles à comprendre, précis et clairs.

Les assurés ont été pleinement convaincus de l'utilité de la démarche et l'adhésion à l'envoi systématique de documents a été forte.

Les assurés soulignent que les documents du droit à l'information permettent de faire le point sur leur carrière et de se projeter sur leur retraite. Ils sont majoritairement

Beaucoup d'assurés destinataires d'une estimation avaient envisagé une date de départ à la retraite avant la réception du document. Celui-ci a impacté la réflexion sur la date de départ. Lorsque les assurés n'avaient pas encore réfléchi à leur date de départ à la retraite, l'estimation a également eu un impact.

sensibilisés sur leur retraite par le document. Une proportion notable d'assurés considère que le document les aide à comprendre leur retraite de manière satisfaisante. Beaucoup d'assurés destinataires d'une estimation avaient envisagé une date de départ à la retraite avant la réception du document. Celui-ci a impacté la réflexion sur la date de départ. Lorsque les assurés n'avaient pas encore

réfléchi à leur date de départ à la retraite, l'estimation a également eu un impact.

Les assurés ont peu contacté les organismes et plutôt pour rectifier des erreurs. On observe une baisse tendancielle des taux d'appels depuis 2007, qui résulte de plusieurs facteurs difficiles à hiérarchiser : l'amélioration de la qualité des documents, la modification pour certains régimes des procédures de traitement des appels et la modification de la codification effectuée par les agents

des régimes qui reçoivent les appels. Les assurés se manifestent principalement pour trois raisons : un désaccord sur le document, une erreur portant sur l'adresse ou encore la non réception du document et un besoin d'informations complémentaires ou d'explications.

Au-delà de la satisfaction exprimée par les assurés qui reçoivent les documents, le droit à l'information sur la retraite aura vraisemblablement un impact important sur la vision que les usagers portent sur le système de retraite et sur leurs prises de décision.

Les trois services créés par la loi de 2010 devraient en particulier répondre aux attentes de ceux – nombreux – qui déclarent mal connaître le système de retraite français ou s'interroger sur leurs futures retraites.

Mais il est encore trop tôt pour mesurer exactement ces impacts. D'une part, parce que les nouveaux services viennent à peine d'être offerts au public et, d'autre part, parce qu'il est difficile d'isoler les effets du droit à l'information sur la retraite de ceux d'autres sources : les journaux consacrent de plus en plus d'articles au sujet « retraite » (les difficultés liées à son financement alimentent les débats sur la pérennité d'un modèle existant). Ces débats s'accompagnent souvent de présentations qui contribuent à instruire les lecteurs, parallèlement aux documents envoyés par les organismes de retraite.

Quelques propositions pour l'avenir

Si en 2003, peu de personnes croyaient possible de demander à 30 régimes de retraite obligatoire, tous plus différents les uns des autres, de donner une information unique, fiable et lisible, le bilan est aujourd'hui très partagé : le droit à l'information retraite est une réussite. Tout retour en arrière serait impensable.

Les usagers déclarent, toujours à plus de 90 %, avoir lu les documents, qu'ils trouvent intéressants (98 %), informatifs (95 %) et compréhensibles.

Le droit à l'information a fait preuve que le système par répartition français était administrativement fiable, les demandes de rectifications étant peu nombreuses.

La retraite est un sujet très anxiogène. La peur de la vieillesse, les risques financiers, font que chaque salarié et maintenant chaque retraité, épie comment il est impacté par les mesures prises lors de chaque projet de loi de financement de la sécurité sociale et encore plus lors de chaque réforme.

Aussi, avoir institué un droit 100 % personnalisé – chacun reçoit son relevé de carrière et son estimation du montant de retraite – sur

C'est la prouesse qu'il faut absolument préserver : les différents régimes de retraite agrègent leurs informations sur un seul document. Rien ne dit que cet acquis de l'inter-régimes sera toujours conservé, tant les cultures spécifiques et historiques de chaque régime sont fortes.

un seul recto-verso est une gageure. C'est aussi un droit automatique, chaque assuré reçoit son enveloppe bleue sans l'avoir demandée. C'est la prouesse qu'il faut absolument préserver : les différents régimes de retraite agrègent leurs informations sur un seul document. Rien ne dit que cet acquis de l'inter-régimes sera toujours conservé, tant les

cultures spécifiques et historiques de chaque régime sont fortes.

Penser que ce droit a atteint le maximum de ce qu'il est en capacité de produire est une erreur. Des évolutions sont encore possibles.

Il serait envisageable de proposer une information qui serait de plus en plus globale. Le futur de la retraite, c'est un ensemble de droits qui touchent les paramètres « strictement retraite » mais aussi les mesures favorisant une transition plus douce entre travail et retraite, les mesures favorisant la constitution d'un patrimoine retraite, l'aide à l'élaboration d'un projet personnel retraite sur 25 ans. Le GIP Info Retraite actuel ne sera pas obligatoirement l'opérateur responsable de toutes ces informations. Nous savons que l'information sur le nouveau minimum vieillesse (ASPA) est loin d'être satisfaisante, ce « trou » dans l'information retraite touche les plus démunis.

Il serait également possible de proposer une information au fil de l'eau qui préciserait les droits

individuels acquis au titre de la solidarité. Il s'agit en particulier des avantages familiaux, mais aussi de tous les droits liés aux aléas de la vie.

Enfin, la réforme de 2010 a mis en évidence la nécessaire prise en compte des contraintes du droit à l'information des usagers quand le législateur modifie les règles. En 2010 et 2011, comme vient de le rappeler le rapport du COR, certains documents étaient dans l'incapacité de tenir compte des évolutions législatives. Pour éviter - autant que cela soit possible - ces désagréments, nous devrions être capables d'anticiper beaucoup plus la vision de ce que devrait être à moyen terme l'information retraite.

Le législateur en tirerait profit : il serait aussi informé de ce qui est possible et serait alerté sur les difficultés d'informer en temps réel les usagers des mesures aux effets trop immédiats.

Notre conviction est aujourd'hui faite, au-delà des avantages que procure une information personnalisée pour les usagers : le droit à l'information peut être un extraordinaire facilitateur de compréhension des futures réformes auxquelles notre système de retraite sera contraint de procéder.



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui s'occupera des enfants ? De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties qui assurent l'avenir

Veuvage, orphelinage, handicap, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.

Face à ces risques, le rôle de l'OCIRP est d'unir des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. L'OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 5 400 000 salariés et 1 200 000 entreprises.



www.ocirp.fr



OCIRP

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA, Et les organismes de prévoyance ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP (Union d'institutions de prévoyance) - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, Et les partenaires UNPMF - UNMI - IDENTITES MUTUELLES - PREVAAL. (Liste janvier 2013)

Agff :

Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco. Créée en 2001 par les partenaires sociaux, l'Agff finance le surcoût pour les régimes Arrco et Agirc de la retraite à 60 ans, des mesures en faveur des « carrières longues », des droits des participants handicapés avant 60 ans et de la validation des périodes de garantie de ressources. La cotisation Agff a été instituée comme un corollaire indissociable des cotisations Agirc et Arrco. Elle est appelée auprès des entreprises pour l'ensemble des salariés cotisant aux caisses de retraite Agirc et Arrco. L'Agff agit en « remboursant » aux régimes le surcoût du départ avant 65 ans.

Agirc :

Association générale des institutions de retraite des cadres. Fédération d'institutions de retraite complémentaire. Personne morale de droit privé, à but non lucratif, remplissant une mission d'intérêt général. Créée en 1947 et gérée par les représentants des employeurs et des cadres. Son statut est défini par le code de la Sécurité sociale. Par extension, on appelle le régime de retraite complémentaire des cadres, régime Agirc.

Arrco :

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés. Fédération d'institutions de retraite complémentaire. Personne morale de droit privé, à but non lucratif, remplissant une mission d'intérêt général. Créée en 1961 et gérée par les représentants des employeurs et des salariés. Son statut est défini par le code de la Sécurité sociale. Par extension, on appelle le régime de retraite complémentaire des salariés le régime Arrco.

Garantie Minimale de Points (Gmp) :

Tout salarié à temps plein, affilié à l'Agirc, se voit attribuer un minimum annuel de 120 points. Une cotisation forfaitaire est prélevée pour les personnes n'atteignant pas le plafond de sécurité sociale ou le dépassant de très peu.

Plafond de la Sécurité sociale :

Référence utilisée par la Sécurité sociale et par extension par les autres régimes pour déterminer la base de calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes Agirc et Arrco.

Polypensionnés :

Retraités ayant effectué leur carrière dans différentes entreprises relevant de différentes réglementations.

Réforme systémique :

Doctrine visant à faire le constat que les réformes passées ont montré leurs limites et qu'il faut aborder la thématique des retraites de manière globale, en traitant à la fois les questions de justice sociale et de financement et avec l'objectif de redonner confiance à toutes les générations. Elle s'oppose à une réforme paramétrique qui vise à modifier simplement les paramètres de fonctionnement du système sans toucher au cœur du système. La réforme systémique est aussi parfois nommée réforme de grande

ampleur.

Régime en annuités :

La retraite à la liquidation est égale au produit du taux de liquidation par le salaire de référence de l'assuré et par un coefficient dit de proratisation, qui est le rapport, dans la limite de 1, entre le nombre de trimestres validés par l'assuré et le nombre de trimestres requis. Si l'assuré a le nombre de trimestres requis, le taux de liquidation appliqué est le « taux plein », sinon, le taux est minoré (décote) ou majoré (surcote).

Régime en points :

La retraite à la liquidation est le produit du nombre de points total acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et la valeur de service du point à cette date. Un coefficient d'anticipation ou d'ajournement, venant respectivement minorer ou majorer le montant de pension, peut être appliqué à cette formule en cas de départ à la retraite anticipé ou retardé par rapport à un âge de référence. Chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré est obtenu en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point cette année-là.

Régime en comptes notionnels :

La retraite à la liquidation est le produit du capital virtuel acquis par l'assuré au cours de sa carrière par un facteur appelé « coefficient de conversion ». Le capital virtuel est égal à la somme des cotisations versées au cours de la carrière, revalorisées par un certain taux. Le coefficient de conversion dépend notamment de l'âge effectif de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré. Il est déterminé de façon à ce que la somme des pensions perçues par chaque génération corresponde à la somme des cotisations qu'elle a versées.

Système de retraite par répartition :

Les cotisations, versées par les actifs au titre de, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance des revenus et de la population active occupée constituent dès lors les deux principaux facteurs d'évolution.

Système de retraite par capitalisation :

Les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (fonds de pensions).

Taux plein :

En référence au régime général, le taux plein s'obtient lorsque la durée de cotisations de référence est atteinte, ou, à défaut, lorsqu'on a un âge fixé par la loi.

Sources: Rapports du Conseil d'Orientation des Retraites, sites Agirc Arrco, CNAVTS et textes CFDT.

Glossaire réalisé par Jean-Claude Barboul.