

# L'AVENIR DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES UN POINT DE VUE TECHNIQUE

JEAN-CHARLES WILLARD

*CHEF DU SERVICE TECHNIQUE DE L'AGIRC*

**L**es régimes complémentaires de salariés n'échappent pas aux contraintes générales qui pèsent sur les retraites. Le vieillissement de la population, l'impact de la situation économique sur l'emploi et les salaires, la progression du chômage et des cessations anticipées d'activité sont autant d'éléments déterminants pour leur présent et leur futur.

Nos régimes seraient également affectés par d'éventuels changements institutionnels, législatifs ou réglementaires, qu'ils soient de source nationale ou européenne.

Leurs perspectives demeurent toutefois liées étroitement à leurs spécificités. Très schématiquement, deux caractéristiques les distinguent particulièrement : une gestion paritaire et privée, qui les soustrait à la tutelle directe des pouvoirs publics et une gestion technique par points, qui confère un caractère très contributif au mode de prestation. L'AGIRC affine en outre une population, les cadres, qui a connu et connaîtra très probablement des évolutions distinctes au sein de la population salariée.

Le régime des cadres s'insère donc de façon originale dans les réflexions sur l'avenir des retraites. On se bornera ici à développer trois aspects :

— L'impact des contraintes générales sur les perspectives d'équilibre du régime.

— Les outils de pilotage et les marges de manœuvre.

— Le niveau et le rendement de la retraite des cadres.

Ni l'articulation macroéconomique de ces perspectives avec le taux de marge des entreprises, le revenu disponible et le taux d'épargne des ménages, ni la cohérence entre régimes obligatoires gérés en répartition et régimes supplémentaires gérés en capitalisation ne seront abordées.

L'ambition de cet article se limite à étayer la position du régime de retraite complémentaire des cadres qui, sans sous-estimer les difficultés à venir, considère que celles-ci pourront être surmontées au prix d'aménagements

acceptables par toutes les parties, retraités, actifs, entreprises et au-delà par la collectivité.

Il entend aussi souligner l'interférence des dispositions réglementaires et conventionnelles avec les variables démographiques et économiques, qui réhabilite le rôle de la gestion de long terme et la prééminence des préférences collectives exprimées sur les choix techniques de gestion des engagements futurs.

#### *LE VIEILLISSEMENT : CERTITUDES ET INTERROGATIONS*

Les perspectives démographiques nourrissent l'inquiétude concernant les retraites. L'image d'une France vieillissante induit celle d'une croissance quasi exponentielle des charges des régimes.

Dans les faits, les répercussions, sur les régimes de retraites, de ce vieillissement inéluctable, mais dont l'ampleur à long terme est marquée d'incertitudes, dépendent des dispositions futures sur l'âge de la retraite et restent différenciées suivant l'histoire socio-économique de chaque régime.

#### *Vieillesse et rapport démographique*

196

La population âgée de plus de 60 ans représente aujourd'hui 19 % de la population totale. Selon l'INSEE, son poids passera probablement à 21 % vers 2005 et 28 % en 2020.

Le rapport démographique, qui rapporte la population d'âge actif à la population d'âge « retraité » va diminuer. L'ampleur sur le long terme de cette régression demeure toutefois entâchée d'incertitudes :

— L'évolution future du *taux de fécondité* affectera la population d'âge actif dès 2010-2015. Les projections récentes de population active font état d'un écart maximum de 4 millions en 2020, de 9 millions en 2040 suivant les hypothèses de fécondité retenues.

— En outre, les projections de population retiennent l'hypothèse d'un *solde migratoire* nul sur la période. Une telle hypothèse peut être considérée comme forte au regard du passé récent, des bouleversements en cours en Europe de l'Est et dans les pays du pourtour méditerranéen et des perspectives ouvertes par l'unification européenne.

— La baisse de la *mortalité* est une tendance séculaire, qui a affecté différemment l'espérance de vie aux différents âges selon les périodes. Les gains à venir seront très certainement concentrés aux âges élevés, mais les prévisions restent affectées d'une double incertitude. L'une, de caractère absolu, porte sur le recul de l'âge limite ; l'autre, de caractère relatif, porte sur le rythme de ces gains, très variable au cours des 50 dernières années.

*La progression de l'espérance de vie*

Elle explique à elle seule les deux tiers du vieillissement probable. Chaque cohorte qui atteint 60 ans voit augmenter son espérance de vie de 1 %, par rapport à la précédente, ce qui représente 1 an tous les 5 ans.

La poursuite de cette progression, intégrée dans les tables de mortalité prospectives de l'AGIRC conduit, toutes choses égales par ailleurs, à majorer nos charges de 15 % à l'horizon 2020.

A cette date, l'espérance de vie à 65 ans sera supérieure à celle qu'elle est aujourd'hui à 60 ans. Cette orthogonalisation des tables de survie constitue une contrainte majeure, quelque soit le mode de gestion des engagements. Elle conduit à poser une question essentielle pour l'évolution du rapport démographique.

*La limite entre population d'âge actif et population de retraités est-elle intangible ?*

Le rapport démographique retenu aujourd'hui pour cadrer l'avenir des régimes de retraite est le plus souvent :

$$\frac{\text{Population âgée de 20 à 59 ans}}{\text{Population âgée de 60 ans et plus}}$$

Il correspond effectivement aux situations actuellement majoritaires de passage de l'activité à la retraite. A l'AGIRC l'âge moyen de prise de retraite est en 1991 de 62,2 ans, celui de cessation d'emploi de 60,5 ans.

Les projections démographiques de l'INSEE montrent qu'en déplaçant la limite entre les deux populations de 60 ans à 65 ans en 2020, le rapport démographique reste inchangé :

$$\frac{\text{Population de 20 à 59 ans}}{\text{Population de 60 ans et plus}} \text{ en 1990} = \frac{\text{Population de 20 à 64 ans}}{\text{Population de 65 ans et plus}} \text{ en 2020}$$

Autrement dit, l'incidence du rapport démographique sur les régimes de retraite est relative à :

- une disposition institutionnelle : l'âge légal de la retraite.
- une évolution socio-économique : l'employabilité des personnes âgées de 55 à 64 ans.
- une référence sociale : à quel âge sera-t-on socialement considéré comme « âgé » ?

Ces trois approches sont aujourd'hui en débat dans tous les pays industrialisés, autour d'une tendance à retarder l'âge de cessation d'activité.

Une interrogation adjacente porte sur l'importance relative de la population d'âge actif. On sait que son poids dans la population totale est relativement indépendant de l'évolution de la fécondité, si celle-ci reste à l'intérieur de la fourchette envisagée actuellement (de 1,5 à 2,4 enfants par femme). Les projections de l'INSEE (fécondité 1,8) font évoluer le poids des

20 à 59 ans de 53,2 % de la population totale à 54,3 % en 2005 puis 50,1 % en 2020.

Cette relative stabilité de la population d'âge actif suggère que le coût social du vieillissement devra être rapproché des autres coûts sociaux à la charge de la collectivité. Sans bien sûr accepter, et encore moins encourager, un quelconque « déclin » démographique, une période d'ajustement démographique est certaine, pendant laquelle la croissance du poids des personnes âgées sera presque compensée par la diminution de celui des moins de 20 ans. Dès lors, des adaptations sont concevables par transferts de charges sans dérapage massif des prélèvements globaux. A condition que ces choix soient explicites et collectifs.

#### *DU CHOC DÉMOGRAPHIQUE AUX CHARGES DU RÉGIME*

On ne peut mécaniquement lire le futur des régimes complémentaires dans les perspectives démographiques générales. Des variables socio-économiques, des dispositions réglementaires, la gestion interne du régime, déterminent des charges prévisibles.

#### *De la population générale aux participants du régime*

198

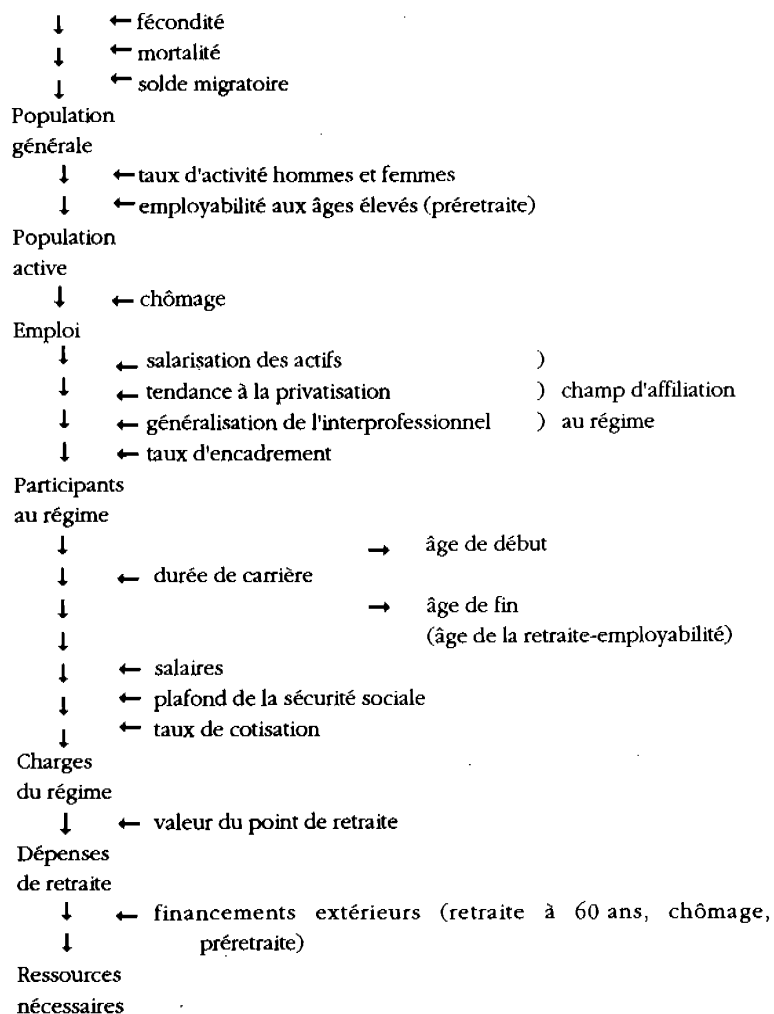
Pour qu'un individu entre en retraite, il ne suffit pas qu'il soit né 60 ou 65 ans plus tôt, encore faut-il qu'il soit rentré dans une activité professionnelle au cours des 40 années précédentes.

Le flux des départs en retraite est moins fonction du flux des naissances que de l'évolution de la population active occupée. Nos chroniques de nouveaux retraités reflètent les périodes d'expansion et de compression de l'emploi dans notre champ interprofessionnel.

En considérant la population des salariés de l'industrie, du commerce et des services, on constate que la croissance du flux de retraités à l'ARRCO se différencie nettement d'un modèle élaboré à partir de la population générale (*graphique 1*). En particulier, la pointe prévisible à l'horizon 2010-2015 sera de moindre ampleur que celle que les régimes complémentaires ont connu vers 1985-1990, quarante ans après le démarrage de l'expansion d'après-guerre.

L'AGIRC constate le même phénomène. La crise ouverte par le 1<sup>er</sup> choc pétrolier a fait passer le rythme annuel de croissance des cotisants de 6,6 % entre 1950 et 1975 à 3,7 % de 1975 à 1990. Ce ralentissement a coïncidé avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre. Cet effet de ciseaux entre ressources et charges a rendu plus difficile l'équilibre du régime au cours des années 1980-1988, mais l'inflexion dans la croissance des cotisants se répercutera positivement sur celle des charges au-delà de 1995.

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES



*DES PARAMÈTRES DÉMOGRAPHIQUES AU BESOIN DE FINANCEMENT  
DU RÉGIME DE RETRAITE*

Les engagements du régime s'expriment dans le stock de points à honorer. Pour un participant, le nombre de points liquidés est fonction de son profil de carrière, et notamment de la durée de cotisation. Les variables âge d'entrée et de sortie dans le régime prennent alors toute leur importance. Leur évolution combine les tendances lourdes liées à l'allongement des études et à une promotion plus précoce au statut de cadre, et des facteurs de moyen terme qui concernent essentiellement la fin de carrière.

*Des participants aux points de retraite*

L'effondrement des taux d'activité au-delà de 55 ans est un phénomène majeur. Entre 60 et 64 ans, il touche également hommes et femmes, entre 55 et 59 ans il est l'apanage des hommes, chez qui il est passé depuis 1975 de plus de 80 % à 68 % aujourd'hui. Le taux d'emploi dans cette tranche d'âge ne dépasse pas 57 %.

Les dispositifs d'accompagnement du chômage et de la préretraite permettent aux participants de continuer d'acquérir des points de retraite grâce à des financements extérieurs (UNEDIC, ASF, Etat) et à l'action sociale du régime. Pour celui-ci, la conséquence est double. Outre la perte de cotisations, qui pour le seul chômage dépasse en 20 ans 35 milliards de francs en 1992, la croissance de la charge en points à honorer s'en trouve atténuée.

Actuellement 57 % des nouveaux retraités à l'AGIRC sortent du chômage ou de la préretraite.

La retraite des cadres présente en outre une forte sensibilité à un paramètre exogène : le plafond de sécurité sociale. En effet, l'évolution des points acquis dépend de celle de l'assiette des cotisations, elle-même fonction de la progression relative du salaire des cadres et du plafond de sécurité sociale.

Le niveau de celui-ci est fixé par les pouvoirs publics, à partir d'une indexation, en pratique très lâche, sur les salaires de l'année précédente.

En francs constants 91, le plafond de sécurité sociale a évolué de 100 en 1950 à 423 en 1991, le salaire médian des cadres à 282. La perte d'assiette due à cette progression plus rapide de la limite inférieure de l'assiette des cotisations au régime représente une perte de cotisations considérable. En cumul, celle-ci avoisine les 90 milliards de francs en 1991. L'AGIRC honore des charges dont la contrepartie en ressources passe au régime général et à l'ARRCO.

Les conséquences individuelles sont également lourdes. La proportion de cotisants au régime dont le salaire n'atteint pas le plafond est de 15 % en

1991. Des filets de sécurité ont dû être instaurés pour leur garantir l'acquisition d'un minimum de points. De façon plus générale, le nombre de points de retraite acquis au niveau de l'assiette moyenne ne cesse de diminuer (*graphique 2*).

Le dérapage du plafond de sécurité sociale a été particulièrement accentué entre 1975 et 1985. Conjugué avec le raccourcissement des carrières, ce phénomène propre au régime des cadres conduit à une baisse du nombre de points liquidés aux nouveaux retraités, qui devrait se prolonger de façon amortie, au moins jusqu'à 2015.

Les prévisions trentennaires des charges du régime sont alors largement déterminées par les circonstances économiques, sociales et institutionnelles qui prévalent depuis 1975. Toutes concourent à une croissance des charges de retraite qui restera soutenue, mais avec des rythmes inférieurs à ceux qu'elle a connu au cours de la dernière décennie.

Croissance moyenne des charges en points (charges totales)	
	TCAM
	en %
1950-1960	17,9
1960-1970	8,6
1970-1980	4,4
1980-1990	7,3
1990-2000	4,5
2000-2010	3,7
2010-2020	3,1

201

Source : AGIRC

Le graphique n° 3 confirme que le « choc » du baby-boom se répercutera sur nos engagements entre 2010 et 2015, mais de façon très atténuée par rapport à ce que suggère l'évolution du rapport démographique. La croissance des charges après 2015 devrait retrouver un rythme compatible avec des hypothèses raisonnées de croissance des ressources.

Pour le régime des cadres, les trente prochaines années s'annoncent plus comme une zone de turbulences, d'ampleur comparable au demeurant à celles qu'il a connues dans un passé récent, que comme l'établissement d'une situation durablement ingérable.

#### *Des points de retraite au paiement des pensions*

La répercussion de la progression des engagements sur l'équilibre financier est enfin fonction de deux facteurs : l'évolution du paramètre de gestion qu'est la valeur du point et la permanence de financements extérieurs assurés à une partie des charges.

La valeur attribuée au *point de retraite* exprime la politique de revalori-

sation des pensions. Elle est un élément du partage des progrès et des efforts entre les parties prenantes, actifs, entreprises et retraités. Son évolution est du strict ressort des partenaires sociaux et traduit le consensus, constamment renégocié, entre financeurs et bénéficiaires.

A la fin des années 1970, l'AGIRC s'est engagé dans une politique de baisse, puis de stabilisation du pouvoir d'achat du point de retraite. Entre 1976 et 1985, il a perdu près de 8 % de pouvoir d'achat, puis l'a conservé depuis.

Point de retraite AGIRC (francs 1992)	
1949 = 100	1976 = 262,1
	1992 = 242,5
1976 = 100	1992 = 92,5
1985 = 100	1992 = 100,2

Source : AGIRC

Pour l'avenir, les prévisions retiennent une revalorisation du point limitée à la hausse des prix de détail. Ce paramètre est toutefois susceptible d'évolutions différentes en fonction de la conjoncture, la souplesse du mécanisme autorisant des procédures de rattrapage.

Les *financements extérieurs* concernent la prise en charge du surcoût lié à la retraite à 60 ans (ASF) et les points attribués au titre des périodes de chômage et de préretraite (UNEDIC, ASF, Etat, action sociale de l'AGIRC). L'ensemble représente aujourd'hui 20 % des charges honorées par l'AGIRC. Le maintien de ces financements dépend de la volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de poursuivre l'accompagnement social des périodes de cessation d'activité. Leur diminution, voire leur suppression, conduiraient les régimes de retraites complémentaires à reconsidérer l'existence de tels avantages - non contributifs -, sous peine d'un accroissement insupportable des charges incombant directement aux régimes.

#### LES CONDITIONS D'ÉQUILIBRE

Régimes autonomes et privés, l'AGIRC et l'ARRCO ne peuvent se permettre d'accumuler des déficits, ni d'attendre des financements exceptionnels. Gérés en répartition, ils ont une contrainte quasi-permanente d'équilibrage des charges et des ressources courantes. Leurs réserves sont sans commune mesure avec les montants nécessaires pour capitaliser leurs engagements. Les 150 milliards de réserves de l'AGIRC et de l'ARRCO représentent environ une année d'allocations, et à peine 3 ou 4 % des engagements actuels.



Dans les développements qui précèdent, les charges de notre régime à l'horizon 2020 apparaissent tributaires :

- d'une variable démographique : l'espérance de vie aux âges élevés,
- de variables socio-économiques : conditions d'emploi et de salaires, en particulier en fin d'activité,
- d'une disposition législative : l'âge légal de la retraite,
- d'un paramètre relativement discrétionnaire pour les pouvoirs publics : le plafond de la sécurité sociale,
- de la pérennité de conventions passées avec d'autres régimes sociaux assurant un financement spécifique de certaines charges,
- de la revalorisation du point de retraite par les gestionnaires du régime.

Les ressources escomptées dépendent également d'une partie de ces facteurs. Elles appellent des précisions sur deux aspects, les perspectives d'effectifs cotisants et les taux de cotisation.

#### *Taux d'encadrement et extension de l'interprofessionnalité*

Les prévisions du régime retiennent une évolution des salaires modérée (1 % de pouvoir d'achat par an). La progression de la masse salariale sera plutôt animée par celle des effectifs cotisants. L'hypothèse centrale retient une croissance de 2,2 % par an.

203

S'agit-il d'une vision exagérément optimiste de l'avenir ?

Pour l'AGIRC une telle hypothèse correspond à une progression des effectifs salariés de 0,8 %-1 % par an, plus une croissance du taux d'encadrement.

Si la dénomination même, et certaines spécificités conventionnelles, de la catégorie des cadres font périodiquement l'objet d'une mise en question, le développement sur le long terme de l'emploi le plus qualifié s'inscrit dans l'évolution technologique, sociale et économique de notre pays.

Au cours des années 1982-1988, les effectifs cotisants de l'AGIRC ont cru en moyenne de 40 000 personnes par an (2,3 %), en 1990 de 111 300 (5,6 %), en 1991 de 74 200 (3,6 %).

Les taux prospectifs font passer le taux d'encadrement de 16 % actuellement à plus de 20 % au-delà de 2010.

La croissance à long terme des effectifs cotisants est dès lors tributaire avant tout de la pérennité des dispositions conventionnelles spécifiant le statut de cadre et de l'évolution de la convention définissant le champ d'affiliation au régime de retraite.

A cet égard, d'autres évolutions perceptibles au sein de la population active sont favorables à l'élargissement de l'assise du régime. Le passage progressif au salariat de certaines professions indépendantes, l'extension des statuts de droit privé au sein des établissements publics, l'intégration

dans la solidarité interprofessionnelle de professions ayant antérieurement opté pour des régimes autonomes ou spéciaux, concourent à étayer nos perspectives de croissance.

*Taux de cotisation et évolution du pourcentage d'appel*

Réalisées à réglementation constante à partir des hypothèses exogènes précisées ci-dessus, et en supposant pour l'avenir une neutralité du plafond de sécurité sociale par indexation mécanique sur les salaires, les prévisions d'équilibre font apparaître un besoin de financement de l'ordre de 15 % des ressources, si le taux de cotisation moyen reste stable.

Toutes choses égales par ailleurs, il serait couvert par une hausse du pourcentage d'appel, supplément de cotisation non générateur de droits. Passé par paliers successifs de 100 en 1978 à 117 en 1990, ce paramètre du régime de retraite a vocation à être un outil de moyen terme de régulation des ressources, plus qu'un instrument d'équilibre à long terme. Il renchérit uniformément les prélèvements sur les salaires et, en dépit de son effet réel modéré, n'est que difficilement accepté par les cotisants.

Sa progression resterait en tout état de cause limitée. La pointe du besoin de financement, intervenant vers 2015-2017, requiert arithmétiquement un pourcentage d'appel à peine supérieur à 130, soit une hausse maximale sur les trente prochaines années, du même ordre que celle qui a pu être absorbée, sans difficultés majeures sur les quinze dernières.

Une telle solution demeure néanmoins un pis-aller. L'orientation prise actuellement par les gestionnaires du régime est une augmentation progressive des taux de cotisation jusqu'au maximum facultatif actuel, 16 %.

Globalement, la généralisation du 16 % permettrait, par les ressources supplémentaires dégagées, d'éviter pratiquement toute hausse durable du pourcentage d'appel sur la période de prévision. L'échéancier des engagements supplémentaires correspondants n'alourdit à plein les charges du régime que lorsque celles-ci auront retrouvé un rythme d'évolution compatible avec celui des ressources. Cette « traite sur l'avenir » ne constitue donc par une fuite en avant, mais un élément de lissage des turbulences prévisibles.

Individuellement, la hausse des taux de cotisation maintiendrait constant le prélèvement sur les entreprises et cadres dès maintenant au taux maximum et serait pour les autres un facteur d'amélioration de leur retraite, contrecarrant une inflexion prévisible du taux de remplacement.

*Les marges de manœuvre*

Restent à examiner les marges d'ajustement à court et à long terme dont dispose le régime de retraite des cadres.

Face aux à-coups conjoncturels, un prélèvement sur les réserves permet

d'atténuer un déficit technique. Si les réserves totales du régime sont proches de 59 milliards en 1991, moins des trois quarts sont aujourd'hui réglementairement affectés à la retraite et représentent plus d'une année d'allocation (*graphique 4*). Ils sont destinés à être éventuellement consommés à mesure des déficits, c'est-à-dire sur une durée de plusieurs années.

Un champ de réflexion est donc possible, articulant l'utilisation des réserves avec les autres instruments de pilotage des ressources. Dans une stricte logique technique et financière, il pourrait être judicieux d'anticiper certains relèvements, afin d'accroître les réserves qui permettraient alors d'écrêter les caps difficiles des années 2012-2017. Une telle orientation ne devrait toutefois pas mettre en péril la pérennité des financements extérieurs, ni le consensus nécessaire entre employeurs et cadres.

Un autre champ est ouvert par l'affectation des ressources du régime. Les charges d'allocation en représentent aujourd'hui 90 % (*graphique 5*). Des marges de manœuvre existent quant aux prélèvements pour frais de gestion et pour l'action sociale du régime, dont plus du tiers est affecté au financement des points de retraite pour les chômeurs. Les priorités définies pour l'avenir visent à optimiser la gestion et à concentrer les dépenses d'action sociale.

Enfin à plus ou moins long terme, d'autres éléments constitutifs des charges pourront faire l'objet d'un réexamen. On pense ici à deux dispositions communes à tous les régimes et qui ont constitué un trait distinctif de la retraite socialisée vis-à-vis de l'assurance pure : les majorations familiales et la pension de réversion.

Les majorations familiales, qui représentent aujourd'hui une charge supérieure aux points de chômage honorés, visaient à compenser l'impact négatif d'une famille nombreuse, sur la carrière des cadres et s'inscrivaient plus généralement dans l'idéologie familialiste dominante. Elle conduisent néanmoins au paradoxe de donner à des retraités des ressources qu'ils n'ont pas eues pour élever leurs enfants.

Rien n'exclut que les réflexions en cours sur la politique familiale, conduisent à regrouper les efforts des régimes de sécurité sociale et que les régimes complémentaires participent à un mouvement transférant et allégeant ces avantages non contributifs.

La réversion par son automaticité et sa « gratuité » constitue un acquis des régimes par répartition. Le taux de réversion à l'AGIRC est de 60 %. Aucune remise en cause de son principe n'est envisageable. En revanche, une adaptation aux conditions actuelles et futures de l'emploi salarié ouvre une piste de réflexion : les femmes constituent aujourd'hui 17 % des retraités de droit direct, mais 24 % des cotisants et 30 % des cotisants de moins de 35 ans. Dans un futur proche, la pension de réversion cessera pour une forte proportion de femmes d'être le principal, sinon le seul, revenu et

deviendra au contraire le complément éventuel d'une retraite à taux plein.

Des modifications réglementaires pourront être envisagées, avec des effets de plafond, qui concilieraient le maintien d'un revenu de remplacement souhaitable avec l'extension de ces situations de cumul.

#### *LE RENDEMENT DE LA RETRAITE DES CADRES*

En privilégiant non plus l'équilibre en gestion du régime de retraite, mais le point de vue du « consommateur », d'autres critères d'efficacité du système sont requis. Le cheminement retracé ci-dessus montre que le maintien de l'équilibre implique des ajustements affectant cotisants et retraités. Un paradoxe serait alors de conditionner la survie du régime à l'altération du service qu'il produit.

##### *La baisse du rendement*

Élément de comparaison entre régimes de retraite, le rendement est l'élément de retraite obtenu pour 1 F de cotisation. Dans un régime par points, comme l'AGIRC, il correspond au rapport de la valeur du point au prix d'achat de celui-ci (salaire de référence). L'évolution du salaire de référence est indexée sur celle des salaires des cotisants. Ce mécanisme répond à un souci d'équité intergénérationnelle qui maintient constant le prix relatif d'achat du point.

L'évolution du rendement reflète donc celle du partage instantané entre actifs et retraités.

L'AGIRC s'est engagée depuis 1978 dans une politique de baisse contrôlée du rendement, afin de rééquilibrer, en masses, l'arrivée à maturité du régime dans des perspectives de ralentissement économique durable. La baisse de rendement entre 1978 et 1992 a été moyenne de 1 % par an.

Les prévisions trentenaires, en retenant un gain de pouvoir d'achat des salaires de 1 % par an et une stabilité du pouvoir d'achat du point de retraite, prolongent ce rythme jusqu'à 2020.

Tel quel, le rendement constitue toutefois un indicateur théorique et une baisse du rendement ne signifie pas une baisse du niveau de vie des retraités.

Au dénominateur du ratio doit en effet figurer, non pas le prix d'achat contractuel du point (le salaire de référence), mais son prix effectif incluant le pourcentage d'appel. Au numérateur du ratio doivent en revanche figurer les avantages de retraite non cotisés. Jusqu'en 1981, les relèvements de taux de cotisation étaient assortis d'une validation gratuite des services passés, les majorations familiales et l'automatisme de la réversion équivalaient aussi à des points non cotisés. Les périodes de chômage et de garantie de ressources, celles de longue maladie donnent lieu à attribution de points.

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES

*Taux et délais de récupération*

La prise en compte de tous ces éléments et de la durée de jouissance de l'allocation amène à étalonner le rendement de la retraite AGIRC, plutôt en termes de « retour sur investissement ».

Le *délai de récupération*, rapport entre la somme des cotisations et le montant de la pension annuelle, exprime le nombre d'années de retraite pour lequel s'égalisent cotisations versées et pensions reçues.

Le *taux de récupération* est le rapport des pensions reçues, jusqu'au décès de l'éventuel conjoint survivant, et de la somme des cotisations versées.

	Départ en retraite à	1990	2010
Délai de récupération		8 ans	10,5 ans
Taux de récupération (revenus de retraite pour 1F de cotisation)	60 ans	3,3	2,7
	65 ans	2,7	2,3

Source : AGIRC

*Rendement actuariel*

207

Taux égalisant la valeur actuelle des cotisations versées et des pensions perçues, il équivaut au taux d'intérêt moyen auquel auraient dû être placés les flux de cotisations pour obtenir une rente équivalente aux pensions de retraite. Dans un régime par répartition, il reflète la croissance de la masse salariale sur la période de constitution de la retraite.

Il est fonction du profil de carrière et des situations personnelles et professionnelles. Pour un même profil de carrière et un même âge de prise de retraite, le rendement actuariel réel de la retraite d'un cadre marié, père de trois enfants et bénéficiant des points moyens non cotisés pour maladie, chômage et préretraite sera supérieur de 40 % à celui d'un cadre célibataire ne bénéficiant d'aucune validation gratuite.

Rendement actuariel (réel) de la retraite des cadres

Age de départ en retraite	1991	2010
60 ans	4,1 % à 5,7 %	2,7 % à 4,2 %
65 ans	3,4 % à 5,1 %	2,5 % à 3,9 %

Source : AGIRC

La borne basse correspond à la retraite directe sans réversion ni avantages non contributifs.

La borne haute correspond à la retraite directe, réversion, majoration familiale pour 3 enfants et nombre de points moyen validés au titre du chômage, de la préretraite et de la maladie.

*Taux de remplacement*

Indicateur usuel d'efficacité d'un système de retraite, le taux de remplacement rapporte le montant de la retraite au dernier salaire d'activité. Une enquête statistique menée par l'AGIRC auprès des cadres entrés en retraite en 1989, établit un taux de remplacement (tous régimes) moyen de 66 % pour les montants bruts, de 76 % pour les montants nets.

Outre une grande variabilité suivant le niveau du dernier salaire, les taux bruts s'étagent de 82 % pour les salaires inférieurs à 12 000 F à 58 % pour les salariés de plus de 34 000F par mois en 1990, le taux de remplacement ne prend pas en compte la durée de versement de la pension.

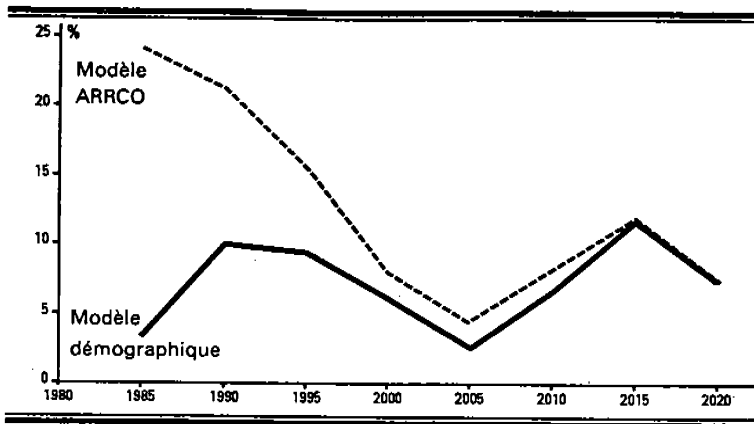
Son évolution prévisible est donc particulièrement sensible à celle du rendement du régime :

Taux de remplacements brut projeté en 2010		
	1990 : 66 %	2010
1	évolution du rendement - 1 % par an	: 53 %
2	évolution du rendement - 0,5 % par an	: 58 %
3=1 +	généralisation du taux de cotisation à 16 %	: 56 %
4=3 +	allongement progressif de 1 trimestre de cotisation /an jusqu'à 10 trimestres (de 37,5 à 40 ans au régime général)	: 58 %

Source : AGIRC

D'aujourd'hui à 2010, tous les indicateurs de rendement sont à la baisse, conséquence mécanique des ajustements nécessaires entre ressources et charges. Mais ces inflexions demeurent modérées, et suggèrent le maintien d'une forte « compétitivité » de la retraite des cadres. Elles montrent en outre que la baisse prévisible du rendement technique sera partiellement composée au niveau individuel par les évolutions possibles en termes de taux et de durée de cotisations, et par l'allongement de la durée de jouissance de la retraite. Elle confirment enfin que le mode de gestion des régimes complémentaires devrait permettre de répartir les efforts nécessaires entre actifs et retraités et de se prémunir contre cette « guerre des générations » qui menacerait, si les futures générations d'actifs voyaient leurs prélèvements s'alourdir démesurément sans avoir pour eux-mêmes l'espérance d'une retraite décente.

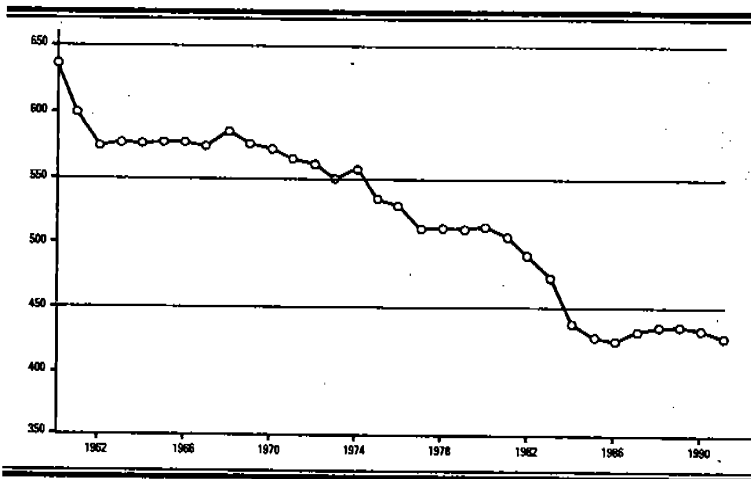
Graphique n° 1  
TAUX D'ACCROISSEMENT DE LA POPULATION RETRAITÉE (HOMMES)



Source : ARRCO

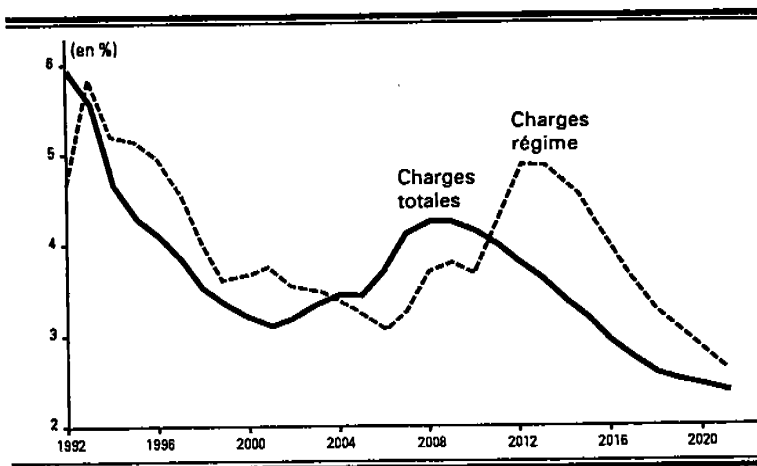
209

Graphique n° 2  
NOMBRE DE POINTS ACQUIS À L'ASSIETTE MOYENNE



Source : AGIRC

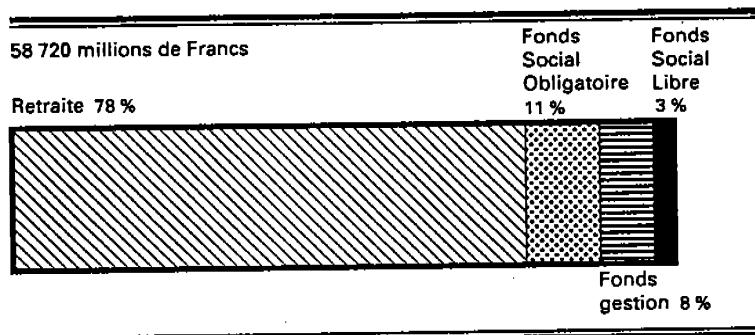
Graphique n° 3  
TAUX ANNUEL DE CROISSANCE DES CHARGES



210

Source : AGIRC

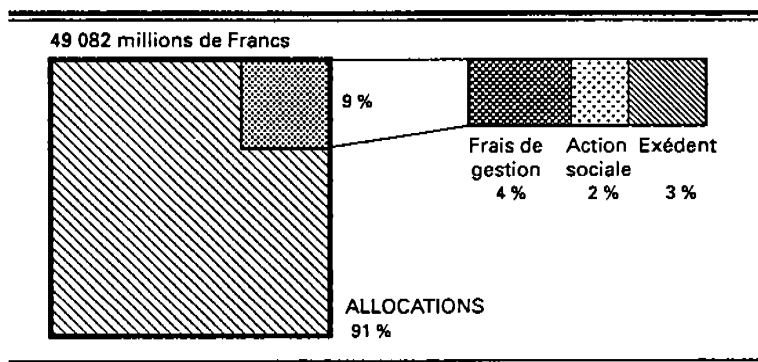
Graphique n° 4  
RÉSERVES DU RÉGIME AU 31.12.1991



Source : AGIRC



Graphique n° 5  
RESSOURCES DU RÉGIME AU 31.12.1991



Source : AGIRC