

LE RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE D'ELF-AQUITAINE

GÉRARD QUILLET*

Début 1995 Elf Aquitaine mettait en place, au profit de ses salariés de la branche « hydrocarbures » en France, un régime de retraite à cotisations définies.

C'était la fin d'un long processus — la réforme d'un régime à prestations définies vieux de quarante ans — et le début d'un nouveau où beaucoup d'éléments restaient à inventer, dans un travail commun entre les représentants des entreprises et ceux des participants.

Le régime qui cessait de produire de nouveaux droits (la Caisse de retraite Elf Aquitaine, CREA), au dessin caractéristique des systèmes supplémentaires mis en place dans les grandes entreprises dans les années cinquante, était né chez Antar, puis avait été étendu, vingt ans plus tard, aux sociétés « amont » et « aval » d'Elf. Il accordait des droits à retraite assis sur le dernier salaire d'activité — la moyenne des trois dernières années — et fonction de la durée d'activité dans les sociétés adhérentes au régime. C'était le modèle assez classique des régimes différentiels ou « retraite chapeau » qui déduisait de la garantie de ressources ainsi calculée la part des pensions, concernant la même période, obtenues des régimes obligatoires. Par rapport, toutefois, aux régimes comparables, ce système manifestait quelques singularités.

285

— Le taux d'acquisition était dégressif au cours de la carrière : 2 % l'an pendant les vingt premières années, 1 % au cours des vingt suivantes. Une telle caractéristique paraît contradictoire avec l'objectif, rarement écrit mais qui apparaît en filigrane dans ce type de régime, consistant à récompenser la fidélité à l'entreprise, et que traduit bien le « seuil d'acquisition », c'est-à-dire la durée minimum de service qui ouvre le droit à une prestation potentielle, fixée à quinze ans. Comment l'expliquer ? Vraisemblablement, à l'origine, par le souhait de résoudre, au moins en partie, la difficulté bien connue des entreprises lorsqu'elles installent un nouveau régime : comment traiter la tranche des salariés d'âge mûr qui n'auront pas le temps de profiter à plein des bienfaits du régime ?

* Directeur Retraite-Prévoyance, Elf-Aquitaine.

— Les objectifs, toutefois, se brouillaient un peu lorsque l'on prenait en compte une autre particularité : à la différence de la quasi-totalité des régimes « chapeaux », ce système autorisait le maintien des droits potentiels même en cas de départ de l'entreprise. Il fournissait donc un exemple, rare à l'époque, de « portabilité » de droits à un régime de retraite d'entreprise.

— Les décomptes ne visaient que les seules pensions issues des parts employeur des cotisations. Une telle formule s'expliquait : le régime supplémentaire étant financé intégralement par l'employeur, il était logique que celui-ci déduisit de la garantie qu'il accordait les pensions issues des cotisations qu'il avait déjà versées. Dans la pratique, toutefois, une telle méthode suffit à rendre le système incompréhensible pour la plupart.

Prenons un exemple : soit un salarié ayant travaillé 35 ans dans une société adhérente ; la garantie de ressources s'élève à $(20 \times 2) + (15 \times 1) = 55\%$ du dernier salaire. De cette garantie sera déduit le montant des pensions versées par les régimes tiers, pour leur part patronale. Supposons que celles-ci atteignent 60 % du dernier salaire, et que la part patronale des cotisations s'élève en moyenne à 2/3 de l'ensemble des cotisations. De la garantie de ressources seront retranchés les 2/3 de ces pensions, soit 40 %, et la pension versée par la caisse représentera donc $55\% - 40\% = 15\%$ du dernier salaire. Le taux de remplacement final, quant à lui, totalisera $60\% + 15\% = 75\%$. D'autres paramètres — par exemple 58 % de retraites acquises auprès des régimes obligatoires, et des parts employeur des cotisations égales à 63 % de l'ensemble — auraient bien évidemment fourni un taux de remplacement différent : dans ce deuxième exemple, il atteindrait environ 76,5 %.

— Dans la pratique, alors que dans ce type de régime une bonne part des droits potentiels en cours de carrière se traduit, lors de la liquidation, par un droit nul, tel n'était — n'est toujours — pas le cas dans le régime en cause, les droits nuls ne représentant que moins de 10 % des droits potentiels. Ceci signifie que la garantie de ressources dépasse, dans neuf cas sur dix, le taux de remplacement issu des régimes obligatoires, même pour les carrières plates.

Cette dernière caractéristique montre que, plus que d'autres, le régime pouvait produire des engagements considérables, croissant au fur et à mesure de l'allongement de la durée de la vie et de la baisse du rendement des régimes obligatoires, deux évolutions vis-à-vis desquelles il avait peu de prise, et ne pouvait sans difficulté inventer de parade.

Au terme de longues séances de discussion avec les représentants des organisations syndicales, un accord se dégageait sur un nouveau dispositif. L'ancien régime cessait de produire des droits fin 1994. Les droits potentiellement acquis feraient l'objet d'un précalcul, selon les données en vigueur à la même date ; et le résultat, calculé en francs, serait revalorisé et payé lors de la liquidation de la retraite si les conditions de son versement étaient acquises : en clair, si le salarié était en vie et avait accompli quinze années de service — dont au moins une fraction avant fin 1994 — dans les sociétés adhérentes.

Le nouveau régime, collectif et obligatoire, prenait le relais début 1995. Son architecture est la suivante.

Acquisition de droits : chaque salarié acquiert un certain nombre d'unités de droits fonction du prix d'achat de l'unité, fixé chaque année, et des cotisations versées. Ces dernières, partagées à hauteur de 2/3 pour l'entreprise et 1/3 pour le salarié, comportent des taux définis par tranche de salaire et selon l'ancienneté dans les entreprises. Il s'étagent de 1,5 % environ à 5 % environ en moyenne. De la sorte, l'acquisition annuelle de droits futurs pour les plus anciens, déjà largement bénéficiaires de l'ancien système, resteront modestes. A l'autre extrémité, les futurs embauchés à partir de 1995, qui ne participent qu'au nouveau système, bénéficient des acquisitions les plus importantes.

287

Provisions : au passif que constituent les droits ci-dessus correspond un fonds (la provision technique spéciale) représenté à l'actif par les placements de l'institution. Ce fonds est la différence entre les ressources du régime et les prestations versées. Son montant peut varier mais il doit toujours, à tout instant, être supérieur à la valeur de la provision mathématique qui serait nécessaire pour « liquider » le régime, c'est-à-dire transformer tous les droits existants, servis ou à servir, en rentes viagères immédiates ou différées. Si la valeur de service des unités et la valeur d'achat de ces unités (salaire de référence) soient fixées annuellement, le régime fait l'objet d'un pilotage à long terme de telle sorte que sur une longue période, il puisse absorber les variations des différents paramètres.

Gestion du régime : une institution de prévoyance, dédiée à ce régime de retraite, était créée. Elle comporte un conseil d'administration paritaire dont la moitié des membres est élue par les participants, sur les listes présentées par les cinq organisations syndicales des entreprises, la deuxième moitié des membres étant désignée par ces entreprises. Une commission paritaire, aux pouvoirs comparables à ceux d'une assemblée générale, approuve les comptes et dispose du pouvoir de modifier le régime. Deux commissions permanentes, la commission financière et la commission technique, sont chargées respectivement de préparer les décisions touchant à la partie financière (choix du gestionnaire externe,

de l'allocation d'actifs...) et à la partie technique (fixation de la valeur de l'unité de compte, le point, et de son prix d'achat). Elles sont aidées par des consultants externes.

Ce régime est désigné par les spécialistes comme un « article 441 » par référence à l'article du code des assurances qui en traite. Le code de sécurité sociale contient son pendant, l'article L932.24, ou section 4, chapitre II du titre III du livre IX. Il s'agit, en fait, d'une branche spécifique — la branche 26, Prévoyance collective/régime de retraite à caractère collectif — des entreprises d'assurances.

Ce régime n'est ni une nouveauté, ni un cas unique en France. D'autres grandes entreprises ou des professions — et le lecteur dispose d'un exemple dans cette revue — ont mis en place, parfois depuis très longtemps, des régimes comparables.

Quelques commentaires, après cette partie purement descriptive, peuvent être utiles.

A la différence des systèmes qui capitalisent des cotisations individuelles, l'objet d'un tel régime consiste non seulement à couvrir l'aléa de la durée de la vie, mais aussi à procurer un revenu de retraite dont la probabilité de conserver sa valeur réelle est maximisée.

Le régime n'est pas séparé en deux phases, la première d'accumulation, la seconde de paiement de la rente, pour chacun des bénéficiaires. Son administration doit donc tenir compte en permanence de l'intérêt de chacune des composantes de la population, sans en favoriser ou désavantager une partie.

Quelle différence, dans ces conditions, avec les régimes par répartition non provisionnés qui utilisent les mêmes paramètres ? Précisément l'existence des fonds. Ceux-ci vivent leur vie propre. Il convient d'essayer de l'anticiper. La difficulté — et l'intérêt — de ce type de régime tiennent d'abord à la contrainte de provisionnement intégral dès la première année. Bien que la plus forte probabilité soit que ce régime accumule des réserves (i.e. la différence entre les cotisations perçues et les rentes qu'il sert augmentées des frais) pendant de nombreuses années, il doit disposer, comme indiqué plus haut, de la marge suffisante pour faire face à l'éventualité d'une interruption brutale du versement des cotisations. Du coup, la plus grande attention doit être portée à la composition des placements au cours des premières années, parallèlement au taux de rendement choisi (rapport entre l'unité — la valeur du point — et le prix d'achat). Dans le cas qui nous occupe, le taux de rendement initial, fixé à 6,25 % (point = 1F., prix d'achat de 16 F.) correspond à un taux interne, compte tenu de la démographie du régime, de 2,5 % par an au-delà de l'inflation.

C'est donc ce taux qu'il convient de viser en début d'existence, sachant toutefois qu'une marge de solvabilité initiale consistante, plus

importante que le minimum requis (4 % de la provision mathématique), a été constituée afin de faire face à d'éventuels aléas.

Autre élément non négligeable du dispositif, les propriétaires des fonds propres de l'institution en sont, immédiatement ou à terme, les bénéficiaires : manière de réduire les conflits d'intérêt potentiels.

Les actuaires ou consultants spécialisés jouent dans la gestion de ce type de régime un rôle majeur. Côté passif, il leur appartient de calculer sur très long terme — cinquante ans — le montant des engagements, en fonction de différentes hypothèses retenues, dont le lecteur connaît les principales : évolution de la population des actifs et de son salaire par catégories socio-professionnelles, âge de liquidation de la retraite et longévité au-delà. Côté actif, le consultant simule, en fonction de la volatilité estimée des différentes classes d'actifs, la probabilité d'atteindre l'objectif fixé à différents horizons, selon l'allocation d'actifs choisie.

La réglementation comptable, enfin, de même que les aspect fiscaux, jouent également un rôle dans le choix des placements.

Pour peu que l'on s'y intéresse — et c'est le cas de la plupart de ceux qui l'approchent — la richesse d'un tel régime se découvre progressivement : il fait appel à des techniques actuarielles et de gestion financière élaborées et réclame vue prospective, sens de l'équité, connaissances en matière sociale. Il suscite alors plus que de l'attrait : une sorte d'attachement.

