

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

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.

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 nommément identifié 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.

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.

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.

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.