



Documents hors série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et la politique sociale No. 30

Les régimes de retraite
privés dans les pays
de l'OCDE : France

Emmanuel Reynaud

<https://dx.doi.org/10.1787/425822661852>

**POLITIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE -
DOCUMENTS HORS SERIE - N°30**

LES REGIMES DE RETRAITE PRIVES DANS LES PAYS DE L'OCDE - FRANCE

Emmanuel Reynaud

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES

Paris

61080

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine

Complete document available on OLIS in its original format

**DIRECTION DE L'ÉDUCATION, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET
DES AFFAIRES SOCIALES**

DOCUMENTS HORS SÉRIE

Le but de cette série de documents est de fournir à un plus grand nombre de lecteurs des études sur les politiques sociales et du marché du travail destinées à l'origine à un usage interne à l'OCDE. En général, ces études ont un caractère collectif, et seuls les auteurs principaux sont cités nommément. Les documents ne sont généralement disponibles que dans leur langue d'origine -- anglais ou français -- avec un résumé dans l'autre langue.

Les commentaires sont les bienvenus, et sont à envoyer à la Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, France. Des exemplaires supplémentaires, en nombre limité, sont disponibles sur demande.

Les opinions exprimées et les arguments employés dans ce document sont la responsabilité des auteurs, et ne représentent pas nécessairement ceux de l'OCDE.

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles doivent être adressées à :

**M. le Chef du Service des Publications
OCDE
2, rue André-Pascal
75775 Paris, Cedex 16
France**

Copyright OCDE 1997

RÉSUMÉ

Ce volume fait partie d'une série de monographies sur les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE. Les volumes précédents ont été consacrés à la situation du Canada, de l'Irlande, de la Nouvelle-Zélande, des Etats-Unis, du Royaume-Uni et de l'Australie.

Les régimes de retraite privés occupent un rôle central dans le système français des dispositifs de retraite. Au delà d'un fort éclatement institutionnel, l'architecture générale du système de retraite français se caractérise par une structure à deux étages. Le premier étage correspond aux régimes légaux de sécurité sociale, couvrant l'ensemble de la population active, ainsi qu'aux "régimes spéciaux" dispensés de toute affiliation au régime général et couvrant presque exclusivement le secteur public. Le second étage est constitué des régimes complémentaires relevant du domaine professionnel, principalement des régimes obligatoires fédérés au niveau national. L'importance considérable qu'ont pris ces régimes professionnels obligatoires a laissé peu de place au développement d'autres régimes professionnels de retraite volontaires.

Un nombre de points illustrent la spécificité du second étage en France. Premièrement, l'affiliation à des régimes professionnels, à quelques exceptions près, est obligatoire pour tous les salariés affiliés au régime général de sécurité sociale. Deuxièmement, ces régimes professionnels obligatoires sont fédérés dans des organismes nationaux (AGIRC, pour les cadres; ARRCO pour les autres salariés), leur gestion étant gérée à part égale par les représentants des employeurs et des salariés. Troisièmement, ces régimes sont financés grâce à une technique de répartition avec un ajustement des paramètres clés du régime, permettant ainsi d'équilibrer les ressources de chaque année disponibles pour le régime et les dépenses. Un système de compensation entre les régimes se trouvant sous les deux organismes nationaux assure la qualité de la prestation versée en cas de difficultés spécifiques des fonds individuels, alors que certaines des prestations payées sont financées par une troisième entité (Etat et système d'assurance-chômage). Dans l'ensemble, les régimes de retraite professionnels obligatoires représentent une part importante des retraites générales, permettant ainsi d'avoir des taux de remplacement du dernier salaire relativement élevés.

L'avenir des régimes de retraite a occupé une place centrale dans le débat politique. Depuis que le *Livre blanc sur les retraites* (1991) met en avant divers scénarios pour réformer le régime général, les gouvernements successifs ont pris des mesures pour réformer le régime général et réduire la générosité des retraites. Surtout, le long débat sur la réforme des retraites a montré que la société française reste profondément attachée à son propre système, le principe de répartition n'étant pas fondamentalement remis en question. Poussé par le désir d'augmenter l'épargne longue ainsi que le financement des entreprises françaises par le biais du marché actionnaire, des propositions ont été suggérées pour encourager la constitution de réserves au sein des régimes par répartition et pour établir, dans un cadre professionnel, des fonds d'épargne collective.

TABLE DES MATIERES

RÉSUMÉ.....	3
TABLE DES MATIÈRES DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES.....	7
LISTE DES ABRÉVIATIONS	10
I. INTRODUCTION.....	12
Les régimes privés en France.....	12
Architecture générale du système	13
Diversité et éclatement.....	13
Une situation type dans le privé.....	14
II. DÉFINITIONS ET DONNÉES GÉNÉRALES.....	16
Champ du rapport	16
Sources.....	17
Données générales	18
Poids des régimes spéciaux.....	19
Régimes complémentaires obligatoires	19
Prestations versées	20
Différences d'effort contributif et faiblesse du préfinancement	20
III. AFFILIATION AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRES.....	22
Histoire de la généralisation de la couverture complémentaire.....	22
Rôle moteur du régime des cadres	22
Développement des régimes des salariés non cadres.....	24
Généralisation de la retraite complémentaire	25
Affiliation aux régimes ARRCO et AGIRC.....	26
Régimes ARRCO.....	26
Régime AGIRC.....	27
Différences de taux de cotisation	28
Autres régimes obligatoires	31
Régimes obligatoires indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC	32
Régimes partiellement indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC	33
IV. CARACTERISTIQUES DE LA COUVERTURE ARRCO ET AGIRC.....	36
Conditions d'affiliation	36
Régimes ARRCO.....	36
Régime AGIRC.....	36
Conditions d'ouverture des droits	38

Régimes ARRCO	38
Régime AGIRC	39
Prestations	40
Détermination des droits	40
Calcul de la pension	43
Pensions de réversion	45
Action sociale	46
Cotisations	47
Régime ARRCO.....	48
Régime AGIRC	49
V. FINANCEMENT ET ADMINISTRATION DES REGIMES	53
L'équilibre des régimes	53
Equilibre et rendement	53
L'ARRCO comme structure d'harmonisation	56
Compensation entre institutions	56
Réserves	58
Réserves dans les régimes ARRCO	58
Réserves dans le régime AGIRC.....	61
Prestations non financées par les régimes eux-mêmes	63
Administration et gestion.....	65
VI. FISCALITE ET PRELEVEMENTS	67
Fiscalité de l'entreprise	67
Fiscalité du salarié	68
Charges sociales.....	69
Fiscalité des caisses de retraite et des organismes assureurs	70
VII. PENSIONS DES REGIMES COMPLEMENTAIRES ET PENSION GLOBALE.....	71
Pensions du régime général	71
Pensions ARRCO et AGIRC	72
Pension globale et taux de remplacement.....	73
Evaluations sur profils de carrière	74
Données d'enquêtes	75
VIII. REGIMES VOLONTAIRES ET AUTRES DISPOSITIFS.....	78
Régimes d'entreprise et régimes sectoriels	78
Organisation.....	79
Caisses d'entreprise ou interentreprises	79
Financement interne	79
Recours à un organisme assureur	80
Prestations	81
Financement	82
Population couverte.....	83
Régimes de la fonction publique	83
Régime de la PRÉFON	84
Le CREF.....	85
Autres dispositifs	87
Prévoyance et indemnités de fin de carrière	87
Epargne salariale	88

IX. REGLEMENTATION ET INTERVENTIONS DES POUVOIRS PUBLICS.....	90
Régimes ARRCO et AGIRC.....	90
Autres régimes	91
Organismes assureurs	91
Rôle des institutions communautaires.....	92
X. CONCLUSION.....	94
Réforme du régime général.....	94
Retraite, fonds propres et épargne longue	95
Frontière entre répartition et capitalisation	95
GLOSSAIRE	99
BIBLIOGRAPHIE.....	101

TABLE DES MATIÈRES DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

CHAPITRE II

- Tableau 1 Affiliés aux régimes légaux et nombre de pensions versées (1er juillet 1990)
- Tableau 2 Affiliés aux régimes spéciaux et nombre de pensions versées (1er juillet 1990)
- Tableau 3 Affiliés et bénéficiaires des principaux régimes complémentaires obligatoires (1990)
- Tableau 4 Prestations versées par les régimes obligatoires (1990)
- Tableau 5 Pension annuelle moyenne de droits directs versée par les principaux régimes spéciaux (1990)
- Tableau 6 Pension annuelle moyenne de droits directs versée par les régimes de base (1990)
- Tableau 7 Pension annuelle moyenne versée par les régimes complémentaires obligatoires (1990)
- Tableau 8. Taux d'effort contributif en fonction du régime (1989)
- Tableau 9 Revenus des placements et prestations versées par les caisses de retraite complémentaires des salariés (1990)

CHAPITRE III

- Tableau 1 Affiliés aux régimes ARRCO en fonction du sexe (1981-1991)
- Tableau 2 Bénéficiaires des régimes ARRCO en fonction du type de droits (1981-1991)
- Tableau 3 Affiliés au régime AGIRC en fonction du sexe (1981-1991)
- Tableau 4 Bénéficiaires du régime AGIRC en fonction du type de droits (1981-1991)
- Tableau 5 Taux de cotisation aux régimes ARRCO et AGIRC (1992)
- Tableau 6 AGIRC : répartition des entreprises, des affiliés, de la masse salariale et des cotisations selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1990)
- Tableau 7 AGIRC : répartition des entreprises, des affiliés, de la masse salariale et des cotisations selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1990)
- Tableau 8 AGIRC : nombre moyen d'affiliés par entreprise et salaire différentiel moyen selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1990)
- Tableau 9 AGIRC : nombre moyen d'affiliés par entreprise et salaire différentiel moyen selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1990)
- Tableau 10 AGIRC : évolution de la répartition des entreprises et des affiliés selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1976-1986-1990)
- Tableau 11 AGIRC : évolution de la répartition des entreprises et des affiliés selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1976-1986-1990)

CHAPITRE IV

- Tableau 1. Revalorisation de la valeur du point dans les régimes AGIRC et ARCCO et évolution des prix (1978-1991)
- Tableau 2 Taux d'appel des cotisations pratiqués dans les régimes AGIRC et ARRCO (1947-1993)

CHAPITRE V

- Tableau 1 Evolution du rendement du régime AGIRC (1980-1992)
 - Tableau 2 Evolution du rendement du régime UNIRS (1980-1992)
 - Tableau 3 Montant des réserves des régimes ARRCO au 31 décembre 1991
 - Tableau 4 Evolution des réserves des régimes ARRCO (1987-1991)
 - Tableau 5 Répartition des placements ARRCO au 31 décembre 1991
 - Tableau 6 Répartition des placements ARRCO selon les catégories de la réglementation ARRCO (31 décembre 1991)
 - Tableau 7 Evolution des réserves ARRCO et de leur représentation à l'actif (1981-1991)
 - Tableau 8 Montant des réserves du régime AGIRC au 31 décembre 1991
 - Tableau 9 Evolution des réserves du régime AGIRC (1985-1991)
 - Tableau 10 Composition de l'actif des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991
 - Tableau 11 Structure du portefeuille des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991
 - Tableau 12 Evolution des réserves des fonds obligatoires AGIRC et de leur représentation à l'actif (1985-1991)
 - Tableau 13 Prestations des régimes AGIRC et ARRCO selon le mode de financement (1991)
- Graphique 1 Evolution des rendements des régimes ARRCO (1962-1991)
- Graphique 2 Structure des placements ARRCO au 31 décembre 1991
- Graphique 3 Composition du portefeuille des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991

CHAPITRE VII

- Tableau 1 Revalorisation des pensions du régime général (1983-1992)
- Tableau 2 Pensions mensuelles moyennes versées par le régime général (au 31 déc. 1991)
- Tableau 3 Pensions mensuelles moyennes versées par les régimes ARRCO et AGIRC (1991)
- Tableau 4 Pension mensuelle moyenne AGIRC de droits directs selon la catégorie professionnelle et le sexe (1991)
- Tableau 5 Répartition des retraités cadres en fonction du montant de la pension annuelle (1991)
- Tableau 6 Répartition des retraités techniciens de l'AGIRC en fonction du montant de la pension annuelle (1991)
- Tableau 7 Pensions mensuelles moyennes selon les régimes d'affiliation (1988)
- Tableau 8 Pensions mensuelles moyennes des salariés à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)
- Tableau 9 Pensions mensuelles moyennes des hommes salariés à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)
- Tableau 10 Pensions mensuelles moyennes des femmes salariées à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)

- Tableau 11 Taux de remplacement net du dernier salaire par la pension selon les régimes pour les salariés à carrière complète (1988)
- Tableau 12 Taux de remplacement net du dernier salaire par la pension pour les salariés à carrière complète (1988)
- Tableau 13 Taux de remplacement net du dernier salaire dans le secteur privé et dans la fonction publique (1991)
- Tableau 14 Pension mensuelle moyenne des nouveaux retraités cadres (1990)
- Tableau 15 Pension globale des nouveaux retraités cadres qui ne perçoivent des pensions que du régime général et des régimes AGIRC et ARRCO (1990)
- Tableau 16 Montant et structure de la pension globale des nouveaux retraités cadres (1990)
- Tableau 17 Taux de remplacement brut de la pension globale des nouveaux retraités cadres en fonction du dernier salaire (1990)
- Tableau 18 Pension globale des nouveaux retraités cadres percevant une pension d'un régime d'entreprise (1990)

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ARRCO	Association des régimes de retraites complémentaires
ASF	Association pour la gestion de la structure financière
CCPMA	Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail Force ouvrière
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNPF	Conseil national du patronat français
CPPOSS	Caisse de prévoyance des personnels des organismes sociaux et similaires
CREF	Complément retraite de la fonction publique
CRPNPAC	Caisse de retraites du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile
DEES	Division des études économiques et statistiques du ministère des Affaires sociales
FCPE	Fonds commun de placement d'entreprise
FFSA	Fédération française des sociétés d'assurances
GMP	Garantie minimale de points
IRCACIM	Institution de retraite des chefs d'atelier, contremaîtres et assimilés des industries des métaux
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

PEE	Plan d'épargne d'entreprise
PRÉFON	Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique
SESI	Service des statistiques, des études et des systèmes d'information du ministère des Affaires sociales
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNIRS	Union nationale des institutions de retraites des salariés
UPA	Union professionnelle artisanale

I. INTRODUCTION

Les régimes privés en France

Les régimes de retraite privés ont connu une évolution très particulière en France. Le point de départ est pourtant tout à fait comparable à ce qui s'est produit dans les autres pays industrialisés. Les premiers régimes ont en effet été créés, pour l'essentiel à partir du début XIXe siècle, au bénéfice des agents et des ouvriers de l'Etat, des agents des collectivités locales, des marins, des salariés des chemins de fer, des mines, des compagnies de gaz et d'électricité, des établissements financiers. Cependant, à l'issue de la Deuxième Guerre mondiale, lorsque a été institué le régime général de sécurité sociale destiné à couvrir l'ensemble de la population active, nombre de ces régimes issus de l'initiative d'employeurs sont devenus des régimes légaux qualifiés de "régimes spéciaux". Ils se sont substitués au régime général pour les salariés qui y sont affiliés. On peut évoquer à leur propos l'exemple plus récent des régimes britanniques *contracted-out*, si ce n'est que les régimes spéciaux dispensent de toute affiliation au régime général et sont eux-mêmes des régimes légaux. Ces régimes assurent aujourd'hui des prestations très nettement supérieures à celles du régime général et couvrent presque exclusivement le secteur public au sens strict, c'est-à-dire la fonction publique et les monopoles d'Etat.

Parallèlement à ces premiers régimes de retraite, des dispositifs destinés aux ingénieurs et cadres avaient été mis en place dans de nombreuses entreprises peu avant la Deuxième Guerre mondiale. Ces catégories n'étaient en effet pas affiliées au régime légal institué en 1930 qui ne couvrait que les salariés dont la rémunération était inférieure à un plafond. Après la guerre, ingénieurs et cadres ont été intégrés dans le régime général de sécurité sociale nouvellement créé ; leurs représentants ont cependant obtenu à cette occasion, en concluant une convention collective nationale avec le patronat, qu'ils soient en outre couverts par un régime propre. A ainsi été instauré un régime complémentaire spécialement destiné aux ingénieurs et cadres : le régime des cadres, dont l'unité est assurée par un organisme fédératif, l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC). Ce régime ne concernait dans un premier temps que les seules entreprises dont les employeurs adhéraient aux organisations signataires de la convention. Il s'est peu à peu étendu à l'ensemble des cadres et salariés assimilés, tout en restant géré au niveau national par les représentants des employeurs et des salariés.

Le régime des cadres, complément du régime général, a ouvert la voie au développement de régimes de même type pour les autres salariés, les non-cadres. La faiblesse des prestations assurées par le régime général y incitait fortement ; celui-ci ne proposait en effet à l'époque que 40 pour cent du salaire moyen plafonné des dix dernières années et il fonctionnait selon un principe contributif qui conduisait à ne pas délivrer de droits pour les années antérieures à sa création en 1945. Il y eut ainsi une prolifération d'initiatives dans les années 50, aussi bien dans les entreprises que dans les branches, qui ont finalement conduit, et c'est là une des grandes originalités de la situation française, à l'instauration d'une fédération regroupant les diverses institutions mises en place. Les régimes issus de l'initiative des entreprises et des branches professionnelles se sont fédérés au niveau national et interprofessionnel dans un organisme, l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), qui assure une compensation générale des ressources et des charges entre les institutions adhérentes.

En définitive, les employeurs et les représentants des salariés ont construit en France de véritables régimes nationaux de sécurité sociale qui viennent compléter le régime légal. L'Etat est finalement intervenu, mais seulement pour généraliser à l'ensemble des employeurs qui n'étaient pas engagés par les organisations signataires les obligations découlant des conventions et des accords collectifs. Quelques caisses qui assurent à leurs affiliés des compléments aux prestations du régime général sont restées

indépendantes ou partiellement indépendantes des deux grands organismes fédératifs. Le pouvoir d'attraction de ceux-ci est cependant tel que leur nombre se restreint ; certaines viennent d'adhérer et d'autres sont actuellement en négociation pour le faire.

Quoique remplissant finalement une fonction d'intérêt général, du fait de leur caractère national, interprofessionnel et obligatoire, les régimes ARRCO et AGIRC n'en relèvent pas moins d'une gestion exclusivement privée, sans intervention des pouvoirs publics dans les décisions importantes. Celles-ci sont toutes issues de la négociation entre les représentants des employeurs et des salariés au niveau national.

Le poids qu'ont pris ces régimes dans la couverture complémentaire des salariés a laissé peu de place au développement d'autres dispositifs. Ils garantissent une couverture nationale et, associés au régime général de sécurité sociale, assurent des taux de remplacement du dernier salaire dans l'ensemble relativement élevés. Cela tient notamment au fait qu'ils délivrent des droits proportionnels au salaire sur des tranches importantes de celui-ci et viennent contrebalancer, à mesure que la rémunération augmente, l'effet du plafonnement des prestations dans le régime général. Quelques régimes volontaires, assurant des prestations au-delà de la couverture obligatoire, se sont cependant maintenus. Ils jouent aujourd'hui un rôle marginal et concernent surtout les très hauts salaires. Ils pourraient toutefois être appelés à se développer dans la perspective d'une baisse progressive des prestations du régime général. L'espace laissé aux initiatives complétant l'obligatoire n'en est pas moins aujourd'hui restreint.

Une dernière caractéristique propre aux régimes complémentaires français mérite d'être mentionnée dans ce bref panorama. Ceux-ci ne sont que très rarement préfinancés. Les régimes ARRCO et AGIRC en particulier ne préfinancent pas leurs engagements, ils mettent en oeuvre une technique de répartition qui, on le verra, est sensiblement différente de celle qui est généralement pratiquée par les régimes de sécurité sociale.

Architecture générale du système

Avant d'étudier plus précisément les régimes complémentaires, on va les resituer dans le cadre de l'architecture générale du système de retraite français. Celui-ci renvoie au premier abord une image de morcellement en une grande diversité de régimes ; cependant, au-delà de l'éclatement institutionnel, un certain alignement s'est manifesté et il est possible de dégager une situation type qui s'applique à la quasi-totalité des salariés du secteur privé.

Diversité et éclatement

L'architecture du système français est marquée par un double mouvement : tout d'abord, l'ambition de mettre en place, à l'issue de la Deuxième Guerre mondiale, un régime de sécurité sociale unique couvrant l'ensemble de la population, puis l'échec de cette ambition. La volonté initiale d'unité s'est très rapidement confrontée aux logiques et aux intérêts de groupes socioprofessionnels qui ont refusé le principe d'un régime unique. Le résultat a conduit à la construction du système relativement fragmenté que l'on connaît aujourd'hui.

Dès l'origine, en 1945, le monde agricole est exclu du champ de l'ordonnance qui instaure le régime général destiné à couvrir l'ensemble de la population active. Un certain nombre de régimes anciens, les "régimes spéciaux", ont dans un premier temps été maintenus à titre provisoire, puis finalement pérennisés en 1946. Les non-salariés refusèrent quant à eux d'entrer dans le régime général et des régimes propres ont été créés à leur intention en 1948. Parallèlement, comme on vient de le voir, le niveau des prestations assurées par le régime général a laissé un espace important pour le développement de régimes

complémentaires qui se sont étendus à l'ensemble des affiliés à celui-ci. Par ailleurs, des régimes se sont également mis en place pour les non-salariés.

D'une manière générale, le système français renvoie aujourd'hui une double image. D'une part, celle d'une partition en trois grandes populations : les salariés affiliés au régime général ou au régime agricole¹ (67 pour cent), les salariés relevant des régimes spéciaux (20 pour cent) et les non-salariés (13 pour cent). D'autre part, pour la majeure partie de la population active, une couverture obligatoire à deux étages : un régime de base et un régime complémentaire. Les affiliés aux régimes spéciaux, qui relèvent pour la plupart d'entre eux d'un seul régime obligatoire, constituent la principale exception à ce schéma. Par ailleurs, au-delà de cette dimension obligatoire, salariés et non-salariés peuvent bénéficier de régimes volontaires ou facultatifs.

Cette image d'éclatement doit toutefois être relativisée. Un certain nombre de régimes, tout en conservant leur autonomie, se sont en effet alignés sur le régime général. C'est le cas du régime des salariés agricoles dont les règles sont alignées sur celles du régime général depuis 1963, mais aussi des régimes de base des artisans et des commerçants et industriels qui se sont alignés en 1973. Depuis le 1er janvier 1990, la parité des prestations du régime des exploitants agricoles est réalisée, celle des cotisations devrait l'être à terme. En outre, une compensation démographique généralisée a été instituée entre tous les régimes de base, régimes spéciaux compris. Il s'agit d'un mécanisme de solidarité interprofessionnelle par lequel les régimes qui bénéficient des évolutions socio-économiques, notamment le régime des salariés, viennent en aide aux régimes dont la structure démographique se dégrade (exploitants agricoles, commerçants, mines...). Cette solidarité inter-régimes n'est cependant pas entière et les régimes les plus déficitaires sont équilibrés par l'impôt ou par des taxes.

Une situation type dans le privé

Le système apparaît relativement complexe et éclaté. On peut toutefois dégager une situation type qui s'est généralisée à la quasi-totalité des salariés du secteur privé². Ceux-ci sont en effet pour la plupart dans la configuration suivante : une pension de base est assurée par le régime général et une pension complémentaire par les régimes ARRCO et AGIRC. Du point de vue de la pension complémentaire, la distinction suivante est pratiquée : les régimes ARRCO couvrent l'ensemble des salariés et le régime AGIRC, les seuls cadres. Autrement dit, la situation diffère pour les cadres et les non-cadres en ce qui concerne leur couverture complémentaire obligatoire. Les premiers sont affiliés à une caisse ARRCO pour leur tranche de salaire inférieure au plafond et à une caisse AGIRC pour celle supérieure à celui-ci ; les seconds relèvent de l'ARRCO pour la totalité de leur salaire.

Au-delà de cette dimension obligatoire, les régimes ARRCO et AGIRC proposent des options permettant d'améliorer le niveau des prestations. Une marge de manoeuvre est en effet laissée dans le choix du taux de cotisation à l'intérieur d'un éventail de taux défini. Il est ainsi possible, dans le cadre même des régimes complémentaires obligatoires, d'améliorer le niveau des prestations proposées en retenant au sein de l'entreprise ou de la branche un taux supérieur au taux minimum, cela pour l'ensemble des salariés ou pour une catégorie déterminée. Cette marge de manoeuvre fonctionne toutefois presque exclusivement à la hausse ; la technique de la répartition impose là ses contraintes : l'AGIRC ne permet pas le retour en arrière et l'ARRCO applique des conditions très dissuasives. Ces possibilités de choix sont en fait en train d'être progressivement supprimées. La décision a été prise à l'ARRCO en 1993 : les

¹ Le régime des salariés agricoles est dans l'ensemble calqué sur le régime général.

² On comprend ici dans le secteur privé les entreprises nationalisées appartenant au secteur concurrentiel : métallurgie, banques, assurances, compagnies aériennes...

régimes adhérents ne proposeront plus qu'un taux unique à partir du 1er janvier 1999. L'AGIRC s'est engagée sur la même voie en 1994.

Quelques régimes complémentaires relevant du secteur privé restent indépendants ou partiellement indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC. Il s'agit du régime du personnel navigant de l'aéronautique civile et, à l'extérieur de l'AGIRC uniquement, de celui des caisses d'épargne. Plusieurs régimes qui faisaient partie de ces catégories ont intégré au cours des années 90 les deux fédérations : les régimes, respectivement, des Banques populaires, du personnel au sol d'Air France, du secteur bancaire, des personnels des organismes de sécurité sociale et du tertiaire agricole.

Certaines entreprises ou branches professionnelles ont par ailleurs institué des régimes qui assurent des prestations qui vont au-delà de ce que font les régimes ARRCO et AGIRC. Ces dispositifs concernent toutefois une population très limitée. Par ailleurs, deux régimes à adhésion facultative ont été mis en place pour les salariés de la fonction publique : le régime de la PRÉFON et le CREF. Il s'agit dans les deux cas de régimes issus d'initiatives syndicales.

D'une manière générale, l'originalité du système français réside dans l'organisation à deux étages du dispositif obligatoire. Elle tient plus précisément aux caractéristiques de ce deuxième étage venant en complément du régime légal de sécurité sociale. La particularité de celui-ci a déjà été évoquée. Bien qu'obligatoire, il a été constitué à partir d'accords conclus par les représentants des employeurs et des salariés et il reste géré par eux sur une base paritaire. L'Etat n'est intervenu que pour combler les lacunes concernant la population couverte : la loi n'a fait que consacrer ce qui avait déjà été réalisé et généraliser l'obligation d'affiliation aux salariés n'entrant pas dans le champ des accords signés. En outre, les prestations versées par ce deuxième étage obligatoire sont financées en répartition à travers un mécanisme de compensation financière entre institutions membres des deux organismes fédératifs.

C'est cet ensemble constitué par les institutions membres de l'ARRCO et de l'AGIRC qui constitue la plus grande originalité française par rapport aux systèmes de retraite des autres pays de l'OCDE. L'essentiel de ce rapport sera donc consacré à ces régimes. Les autres dispositifs que les entreprises proposent à leurs salariés seront évoqués beaucoup plus brièvement. Leur poids est actuellement relativement faible, que ce soit du point de vue des sommes collectées ou des prestations versées. Par ailleurs, leur mode d'organisation et de financement renvoie à des formules fréquemment rencontrées dans les pays industrialisés : régimes d'employeur à prestations définies ou à cotisations définies, contrats d'assurance, paiement des pensions sur les revenus courants.

II. DÉFINITIONS ET DONNÉES GÉNÉRALES

La couverture retraite des travailleurs en France peut s'inscrire dans une structure classique à deux étages. Le premier étage correspond aux régimes de base ou régimes légaux de sécurité sociale ; le second aux régimes complémentaires relevant du domaine professionnel. Ce qui distingue ces deux étages tient fondamentalement à la qualité des acteurs à l'origine de l'instauration des régimes : le législateur pour les régimes de base, les acteurs du domaine professionnel pour les régimes complémentaires (employeurs, syndicats, associations professionnelles...). Dans cette deuxième catégorie, l'on peut opérer une distinction en deux sous-catégories : les régimes obligatoires et les régimes volontaires. Autrement dit, les régimes que les employeurs sont tenus d'instaurer en faveur des salariés et ceux qui sont volontairement institués par leurs initiateurs.

Cette classification en deux étages bien adaptée à l'inscription du système français dans un cadre analytique international pose un problème de vocabulaire en France. Le complémentaire tel qu'il y est défini recouvre en effet ce qui est qualifié de "complémentaire" et, l'usage est flottant, de "surcomplémentaire" ou de "supplémentaire". D'un point de vue national, le système est habituellement appréhendé à partir d'une distinction en trois étages : régimes de base, régimes complémentaires obligatoires et régimes surcomplémentaires ou supplémentaires facultatifs. Cette démarche illustre bien la spécificité française : les régimes complémentaires obligatoires fédérés au niveau national ont pris un tel poids qu'ils en sont venus à caractériser le complémentaire dans son ensemble, l'au-delà constituant un surcomplémentaire mal défini et peu connu. La définition du complémentaire adoptée ici risque de créer une certaine confusion pour le lecteur français, mais elle permet d'inscrire le système national dans un cadre comparatif. Toute la difficulté en la matière tient au fait que, à la différence de ce qui s'est passé dans les principaux pays industrialisés, les régimes issus du domaine professionnel sont dans leur énorme majorité devenus obligatoires au niveau national et interprofessionnel. Ils en sont en quelque sorte arrivés à constituer un quasi-régime de base bis, tout en restant gérés de manière autonome par les représentants des employeurs et des salariés.

Champ du rapport

Le champ retenu ici est celui de ce deuxième étage complémentaire qui représente l'étage de l'initiative des acteurs du domaine professionnel. Son étendue a été délimitée en procédant par exclusion des régimes légaux.

Ont donc été considérés comme hors champ, les régimes suivants : pour les salariés, le régime général et les régimes spéciaux ; pour les non-salariés, les six régimes légaux qui couvrent respectivement les artisans, les commerçants et les industriels, les professions libérales, les avocats, les exploitants agricoles et les ministres des cultes. Les régimes des non-salariés, à l'exclusion de celui des ministres des cultes, ont toutefois la particularité d'avoir instauré dans le cadre fixé par la loi des régimes qualifiés de complémentaires. Celle-ci prévoit en effet que, à la demande des conseils d'administration des régimes et après accord de la majorité des affiliés, des décrets peuvent fixer des cotisations destinées à financer des régimes venant compléter le régime de base. La plupart des catégories de non-salariés ont ainsi décidé de s'assurer une couverture complémentaire. Toute classification comporte une part d'arbitraire, en particulier pour les cas limites, et le caractère légal de ces régimes a conduit à les exclure du champ du rapport. A également été exclu le régime des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) car, bien qu'il s'agisse d'un régime complémentaire dans la mesure où il vient en complément d'un régime de base (les non-titulaires de la fonction publique sont affiliés au régime général), il a été institué par décret et non par voie conventionnelle.

Le champ est donc finalement constitué par l'ensemble des régimes complémentaires qui couvrent les salariés du secteur privé (y compris les salariés des entreprises nationalisées du secteur concurrentiel). Ont en outre été inclus les deux régimes à adhésion facultative destinés aux salariés de la fonction publique, le régime de la PRÉFON et le CREF, dans la mesure où ils sont issus d'initiatives syndicales et ne s'inscrivent pas dans un cadre légal. A l'intérieur de ce champ global seront étudiés en profondeur les régimes ARRCO et AGIRC.

Par ailleurs, la notion elle-même de "retraite" appliquée à un régime a un sens très strict en France. Elle est clairement dissociée de la notion de "prévoyance". Dans le cadre français actuel, un régime de retraite fournit des prestations strictement liées à la période consécutive à la cessation d'activité (avec une possibilité de réversion au bénéfice des ayants droit survivants) ; la couverture du décès en activité, de l'incapacité et de l'invalidité relève, comme les remboursements de soins de santé, de régimes de prévoyance. En outre, un régime de retraite est actuellement censé en France verser exclusivement des pensions et non des capitaux de départ ; le terme retraite désigne d'ailleurs en français à la fois la période consécutive à la cessation d'activité et la pension. Le champ du rapport a été défini conformément à cet usage qui a marqué la conception des régimes eux-mêmes. Cependant, dans une optique de comparaison internationale, les divers dispositifs qui ne sont pas associés à la retraite en France, mais sont susceptibles de l'être ailleurs, ont été abordés ; il s'agit des régimes de prévoyance, des indemnités de fin de carrière et des formules d'épargne dans le cadre de l'entreprise.

Sources

Les principales données sur les régimes de retraite en France sont fournies par la Commission des comptes de la sécurité sociale. Celle-ci publie régulièrement (en moyenne tous les ans) les comptes de l'ensemble des régimes relevant de son champ de compétence, c'est-à-dire les régimes légaux et les régimes rendus obligatoires par la loi ; elle donne en outre des éléments sur les régimes complémentaires volontaires. Ce document, élaboré avec le concours de la Division des études économiques et statistiques (DEES) du ministère des Affaires sociales, constitue actuellement la meilleure source de données agrégées. Le rapport utilisé ici est celui de juillet 1992 qui a trait aux comptes de l'année 1990.

Pour les régimes ARRCO et AGIRC, les données peuvent être complétées par les rapports annuels d'activité (derniers disponibles 1991) et les publications régulières des deux associations (*La retraite complémentaire* pour l'ARRCO et *Point cadres* pour l'AGIRC). En ce qui concerne, la production interne de données, deux points sont à préciser. D'une part, il s'agit de données produites en fonction d'impératifs de gestion et elles ne sont pas toujours bien adaptées à l'analyse des régimes. D'autre part, l'AGIRC qui fédère des caisses mettant en oeuvre un seul régime dispose de données plus précises que l'ARRCO qui regroupe des dizaines de régimes (47 régimes fin 1991).

Par ailleurs, le Service des statistiques, des études économiques et des systèmes d'information (SESI) du ministère des Affaires sociales produit des séries statistiques sur les prestations et les comptes des caisses mettant en oeuvre des régimes complémentaires obligatoires et volontaires. On dispose notamment là des rares données disponibles concernant les caisses d'entreprise et interentreprises non fédérées dans l'ARRCO et l'AGIRC. Celles-ci doivent cependant être prises avec précaution étant donné leur mode de collecte et d'élaboration : elles sont issues d'éléments parcellaires fournis par quelques caisses sélectionnées pour représenter un indicateur de l'ensemble des caisses. Elles ne concernent en outre que les flux financiers et ne donnent aucune indication sur les affiliés et les bénéficiaires.

En ce qui concerne les régimes financés à travers des contrats passés avec des sociétés d'assurances, les données sont là très approximatives. Les comptes des compagnies ne permettent pas d'isoler l'activité retraite d'entreprise. Des enquêtes sont réalisées respectivement par la Fédération française des sociétés

d'assurances (FFSA) et le bureau commun des assurances collectives (BCAC). Elles n'ont cependant pas le même champ et se limitent à l'aspect chiffre d'affaires (primes encaissées) ; elles ne donnent aucun élément sur les prestations versées, ni sur les affiliés et les bénéficiaires. Quant aux régimes financés en interne, aucune agrégation des données n'est réalisée. L'évaluation du poids des engagements pour pension nécessiterait de consulter systématiquement les bilans et l'annexe aux comptes des entreprises ; cependant, la loi qui impose à celles-ci d'évaluer leurs engagements et de les faire figurer, soit au bilan, soit en annexe, bien que de plus en plus respectée, ne semble pas l'être toujours.

Du point de vue des pensions elles-mêmes, étant donné l'éclatement du système de retraite français en une multitude de régimes, il a été longtemps impossible de savoir le niveau de la pension globale perçue par les bénéficiaires. Cette carence a conduit le SESI à constituer un échantillon d'environ 20 000 retraités approximativement représentatif de la population globale des retraités. Un premier recueil systématique des données concernant les pensions qui leur étaient versées a été effectué au cours du quatrième trimestre 1988. Ce travail fournit des informations extrêmement précieuses sur le niveau des pensions effectivement perçues et sur la part des différents régimes dans les pensions globales. Certaines données ont été actualisées en juillet 1991 et l'opération de collecte elle-même a été renouvelée début 1993. Les résultats de cette deuxième vague n'étaient pas encore disponibles lors de la réalisation de ce rapport (*cf.* Lacroix, 1989, 1991 et 1993).

Par ailleurs, quelques points de vocabulaire méritent d'être précisés pour éviter les confusions. Ainsi, pour désigner les régimes issus de la libre initiative, on a souvent tendance en France à parler de régimes "facultatifs". On ne retiendra pas cet usage ; l'adjectif facultatif ne rend en effet pas là bien compte de la réalité qu'il est censé caractériser. On parlera plutôt de régimes "volontaires" pour traduire le fait que ceux-ci ont été volontairement institués. La notion de facultatif ne s'appliquera qu'à l'affiliation : l'option de s'affilier ou non, la possibilité de choix des conditions de l'affiliation. La notion de volontaire servira en revanche à qualifier l'initiative de création du régime.

Caisses et régimes sont souvent confondus. Il est cependant important de bien les différencier, même s'ils sont de fait souvent intimement liés. Un régime est l'ensemble des dispositions qui déterminent les conditions de la couverture retraite d'une population définie. Une caisse est une institution qui met en oeuvre ce régime.

On parle communément en France de cotisants pour définir les affiliés à un régime et de bénéficiaires pour désigner les personnes qui perçoivent une pension. Une distinction est en outre opérée entre les bénéficiaires de droits propres, les retraités proprement dits, et les bénéficiaires de droits dérivés ou de réversion, les ayants droit. On conservera la terminologie habituelle en ce qui concerne les bénéficiaires. Mais plutôt que de cotisants, on parlera d'affiliés pour désigner les travailleurs en activité couverts par un régime. Le terme de cotisant implique en effet qu'il y a cotisation de la part de la personne couverte par le régime ; c'est effectivement le cas très largement majoritaire en France. Cependant, certains régimes volontaires sont uniquement financés par les employeurs, sans participation des salariés. On préférera donc le terme plus englobant d'affilié, d'autant que, pour la même raison, il correspond mieux à un cadre comparatif.

Données générales

Les quelques données présentées ici visent à fournir un éclairage statistique général sur le système de retraite et à bien situer les régimes complémentaires à l'intérieur du cadre dans lequel ils s'inscrivent.

Poids des régimes spéciaux

Tout d'abord, un des points caractéristiques de la couverture retraite en France est le poids des régimes spéciaux. Ces héritiers des premiers régimes de retraite concernent aujourd'hui 20 pour cent des affiliés aux régimes légaux et versent 18 pour cent des pensions (tableau 1). Si l'on ne considère que les seuls salariés, c'est près du quart d'entre eux qui relèvent d'un régime spécial. Parmi ces régimes, celui des fonctionnaires civils et militaires (2,2 millions d'affiliés) et celui des agents des collectivités locales (1,4 million) sont les plus importants ; à eux deux, ils représentent 85 pour cent des affiliés aux régimes spéciaux (tableau 2). En ajoutant le régime de la Société nationale des chemins de fer (SNCF) et celui d'Electricité de France-Gaz de France (EDF-GDF), on rend compte de 93 pour cent des affiliés à ces régimes. Certains sont très déséquilibrés du point de vue démographique ; c'est notamment le cas du régime de la SNCF et, dans des proportions beaucoup plus importantes, de celui des mines.

Dans les deux grands régimes, celui des fonctionnaires et celui des collectivités locales, le mode de calcul de la pension est le même. Celle-ci est fonction du dernier salaire : 2 pour cent par année de service appliqués au dernier traitement indiciaire (traitement brut moyen des six derniers mois). Le nombre d'annuités prises en compte est limité à 37,5. Le taux de remplacement est donc de 75 pour cent pour une carrière de trente-sept ans et demi. Ce taux doit cependant être relativisé dans la mesure où la base de calcul de la pension n'intègre pas les primes, souvent importantes, que perçoivent les salariés de la fonction publique en plus de leur salaire. Le régime des fonctionnaires et ce taux de 75 pour cent du dernier salaire brut n'en sont pas moins devenus une référence en France pour la couverture retraite des salariés.

Régimes complémentaires obligatoires

Les régimes complémentaires obligatoires couvrent une population très importante (tableau 3). Les régimes ARRCO comptent notamment 16,7 millions d'affiliés au 30 juin 1990. Ce chiffre ne correspond toutefois pas au nombre d'affiliés distincts, une même personne peut en effet être affiliée simultanément à plusieurs caisses. Le mode de collecte des données ne permet pas de connaître précisément le nombre d'affiliés distincts de l'ARRCO ; celle-ci l'évalue à environ 14,3 millions pour 1990. Ce chiffre illustre bien le poids des régimes ARRCO : il est à peu près équivalent au total des affiliés du régime général et du régime des salariés agricoles (tableau 1). Parmi ces affiliés aux régimes ARRCO, 2,6 millions sont en outre affiliés au régime AGIRC.

Par ailleurs, le régime des non-titulaires de la fonction publique (IRCANTEC), qui compte plus de 1,8 million d'affiliés au 30 juin 1990, a ceci de particulier qu'il couvre une population très hétérogène. Une bonne partie des affiliés ne font qu'y transiter. Un certain nombre intègrent la fonction publique à plus ou moins brève échéance et le régime prend en charge une population dont l'affiliation est très irrégulière (auxiliaires et vacataires). Un autre régime obligatoire, beaucoup plus petit, est également indépendant de l'ARRCO et de l'AGIRC, le régime des navigateurs de l'aéronautique ; au 31 décembre 1991, il comprenait près de 18 000 affiliés et environ 6 400 bénéficiaires (4 900 en droits directs et 1 500 en droits dérivés). Le régime du personnel au sol d'Air France, qui était dans le même cas jusqu'à fin 1992, a intégré les deux fédérations le 1er janvier 1993. Au 31 décembre 1991, il comptait un peu moins de 26 000 affiliés et environ 15 000 bénéficiaires

A ces régimes indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC doivent en outre être ajoutés des régimes qui participent à la compensation ARRCO mais sont indépendants de l'AGIRC : les régimes du secteur bancaire, le régime du personnel des caisses d'épargne et celui du tertiaire agricole. Ensemble, ils ont versé, hors opérations ARRCO, 8,3 milliards de francs de prestations en 1990.

Prestations versées

Les régimes obligatoires ont versé 684 milliards de francs de prestations en 1990 (tableau 4). Près du tiers de celles-ci provient du régime général. Les régimes spéciaux, bien que couvrant une population beaucoup moins importante, ont versé un montant relativement proche et représentent 29 pour cent de l'ensemble. Cela renvoie au fait que les pensions atteignent dans ces régimes des niveaux élevés. Ainsi, en 1990, la pension annuelle moyenne est de 93 286 F pour les fonctionnaires civils, 83 766 F pour les retraités de la SNCF et 117 730 F pour ceux de EDF-GDF, soit respectivement 7 770 F, 6 980 F et 9 810 F par mois (tableau 5). Le régime des mines constitue sur ce point un cas à part : il verse des pensions nettement plus faibles que les autres régimes spéciaux, mais, à la différence de ceux-ci, ses affiliés sont également couverts par les régimes ARRCO et AGIRC.

En comparaison, les pensions versées par les régimes de base apparaissent très faibles. La pension annuelle moyenne du régime général est ainsi de 29 995 F en 1990, soit 2 500 F par mois (tableau 6). Dans ces conditions, les régimes complémentaires obligatoires jouent un rôle essentiel. En ce qui concerne, les régimes ARRCO, d'une part, et le régime AGIRC, de l'autre, la différence est là manifeste : en 1990, la pension annuelle moyenne est de 15 158 F dans les premiers et de 49 161 F dans le second (tableau 7). Du point de vue des bénéficiaires, l'écart est en outre d'autant plus grand que ceux qui parmi eux touchent une pension AGIRC perçoivent également une pension ARRCO. D'une manière générale, on verra que la juxtaposition des pensions, qui résulte de l'importance prise par les régimes complémentaires, rend indispensable une approche à partir de la pension globale perçue par les bénéficiaires. Par ailleurs, le niveau très faible de la pension moyenne du régime des non-titulaires de la fonction publique traduit bien le caractère transitoire de l'affiliation au régime (la durée moyenne de carrière validée est actuellement pour les bénéficiaires de l'ordre de 8 ans et 4 mois).

Parallèlement aux régimes obligatoires, le Fonds spécial d'allocation vieillesse (FSAV) assure un revenu minimum aux personnes qui ne peuvent bénéficier de prestations à la charge d'un régime légal. Le versement des allocations est soumis à des conditions de ressources, d'âge, de nationalité et de résidence. Ce fonds est alimenté par tous les régimes de base au prorata du nombre de pensions qu'ils servent. En 1990, le FSAV a versé près de 2,9 milliards de francs à 89 000 personnes.

Différences d'effort contributif et faiblesse du préfinancement

Les différences relatives aux pensions versées renvoient assez logiquement à des différences de même ordre du point de vue de l'effort contributif consacré aux régimes. Le *Livre blanc sur les retraites* (1991) a évalué celui-ci pour les différentes catégories socioprofessionnelles concernées. A la "générosité" des régimes spéciaux correspond ainsi dans l'ensemble des taux de contribution élevés : 38,1 pour cent du salaire brut pour les fonctionnaires, 49,1 pour cent à Electricité de France-Gaz de France, 56,2 pour cent à la RATP (transports publics parisiens). (tableau 8). Certains régimes sont en outre subventionnés par l'Etat. Le taux correspondant pour les salariés du secteur privé, affiliés au régime général et aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, est beaucoup moins important, il se situe à 20,4 pour cent du salaire brut. Quant à l'effort des non-salariés, il est nettement plus faible : en moyenne 9,4 pour cent de leurs revenus fiscaux.

Par ailleurs, une des caractéristiques de la situation française tient au fait que la plupart des engagements des régimes complémentaires ne sont pas préfinancés. Deux chiffres l'illustrent bien : l'ensemble des caisses de retraite complémentaires des salariés ont versé 167,9 milliards de francs de prestations en 1990, les revenus des placements qu'elles ont perçu n'ont représenté la même année qu'à peine 9,5 milliards, soit 5,7 pour cent des versements (tableau 9). On a déjà évoqué le fait que les régimes ARRCO et AGIRC pratiquent une technique de répartition qui s'appuie sur une compensation généralisée

entre caisses. Mais les caisses dont l'assise n'est pas nationale, soit qu'elles relèvent d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, tendent elles-mêmes à ne pas préfinancer leurs engagements. Les revenus des placements ne représentent que 15,6 pour cent des prestations de l'année pour les caisses du secteur bancaire et ils sont quasiment nuls (0,2 pour cent) pour les caisses d'entreprise.

III. AFFILIATION AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRES

A la différence des dispositifs complémentaires fréquemment rencontrés à l'étranger, l'affiliation aux régimes ARRCO et AGIRC est en France obligatoire pour tous les salariés affiliés au régime général de sécurité sociale, cela à quelques exceptions près. Ces régimes couvrent ainsi aujourd'hui la quasi-totalité des salariés du secteur privé et du secteur public concurrentiel. Une analyse en termes de taux d'affiliation, que ce soit par rapport à l'ensemble de la population active ou en fonction de critères tels que le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la branche d'activité, etc., qui est un élément clé dans l'appréhension des régimes complémentaires dans la plupart des pays industrialisés, n'a pas de sens dans le cas français. Deux aspects méritent cependant un développement : l'histoire de cette généralisation de la couverture complémentaire et les modalités actuelles de l'affiliation, en particulier les différences consécutives aux opérations facultatives proposées par les régimes ARRCO et AGIRC. On verra ensuite les principales caractéristiques des quelques régimes obligatoires non rattachés aux deux grandes fédérations.

Histoire de la généralisation de la couverture complémentaire

Rôle moteur du régime des cadres

La situation des cadres a joué un rôle moteur dans la généralisation de la couverture complémentaire obligatoire en France. Dès la mise en oeuvre du régime général de sécurité sociale, les cadres ont réagi très vivement à leur intégration au régime général. Avant la guerre, le régime d'assurances sociales obligatoire ne s'appliquait en effet qu'aux salariés dont la rémunération annuelle ne dépassait pas un chiffre limite³. Un décret de 1938, pris lors d'une augmentation de ce seuil, permettait en outre aux cadres dont la rémunération passait sous le plafond d'être dispensés d'affiliation lorsqu'ils étaient affiliés à un régime d'entreprise ou de branche, à condition toutefois que celui-ci garantisse des prestations équivalentes à celles du régime légal obligatoire. Ce type de régime fonctionnait alors comme régime de substitution au régime d'assurances sociales. En 1946, cette disposition d'exception concernait un nombre relativement important de cadres, près de 200 000 (Netter, 1977, p. 59). L'affiliation obligatoire de tous les salariés, quelle que soit leur rémunération, remettait en cause l'existence de ces régimes de substitution. Les cadres se sont vivement opposés à cette obligation d'affiliation et ont revendiqué le maintien de leurs régimes propres.

Une commission paritaire, comprenant des représentants des cadres et des employeurs, a été constituée pour définir les modalités du maintien des avantages précédemment acquis par les cadres. Cette négociation a été l'occasion de la reconnaissance par les pouvoirs publics d'un syndicalisme spécifiquement cadre : la délégation salariée comprenait en effet, au côté des deux grandes organisations de l'époque, la Confédération générale du travail (CGT) et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale des cadres (CGC). Cette dernière s'est vu reconnaître là son caractère représentatif. Les employeurs étaient représentés par le Conseil national du patronat français (CNPF)⁴ Les travaux de la commission ont finalement abouti à la signature, le 14 mars 1947, d'une convention collective instituant le régime de retraite et de prévoyance des cadres. Celui-ci est un régime

³ A l'origine, en 1930, il était fixé à 15 000 F par an, à 18 000 F dans les villes de plus de 200 000 habitants, et une majoration était appliquée en fonction des charges de familles (Netter, 1965b, p. 516).

⁴ L'autre organisation patronale, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), n'a pas participé à la négociation. Elle a toutefois adhéré à la convention le 1er avril 1984 et elle est considérée depuis cette date comme organisation signataire (Dupeyroux, 1988, p. 920).

unique à caractère interprofessionnel. Cette unité est assurée par un organisme de compensation et de régulation, l'AGIRC, auquel sont tenues d'adhérer les caisses qui mettent en oeuvre le régime.

Du fait de l'accord de 1947, le régime s'est obligatoirement appliqué aux cadres des entreprises adhérentes au CNPF. Par la suite, l'obligation d'affiliation au régime s'est progressivement étendue à l'ensemble des cadres. En 1950, la convention du 14 mars 1947 a été assimilée par la loi à une convention collective étendue, ce qui faisait entrer dans le champ d'application de l'accord toutes les entreprises des branches professionnelles représentées au CNPF⁵. Parallèlement, des branches non représentées dans ce dernier ont demandé à entrer dans le champ de l'accord. Et finalement, en 1972, la loi a prévu que le régime devait être obligatoirement appliqué à tous les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale. Cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 1974. Seules quelques exceptions ont été maintenues ; elles concernaient les banques, les caisses d'épargne, le tertiaire agricole, les entreprises ou organismes dont le régime complémentaire était d'origine légale ou réglementaire (agents non titulaires de la fonction publique, personnel au sol d'Air France, navigants de l'aéronautique), les organismes de sécurité sociale et les organismes régis par le Code de la mutualité⁶.

Dans un premier temps, la cotisation obligatoire couvrait la tranche du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond, appelée "tranche B". Depuis le 1er janvier 1991, l'obligation de cotisation couvre également la tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond, dite "tranche C". Les cadres sont donc aujourd'hui obligatoirement couverts par le régime AGIRC pour leur tranche de salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond.

La définition de la population concernée pose évidemment problème. Deux grandes catégories d'affiliés sont à distinguer : ceux dont l'affiliation se fait à titre obligatoire et ceux pour lesquels elle est facultative. Les uns et les autres sont définis par des articles de la convention collective. Sont affiliés à titre obligatoire les cadres (définis dans l'art. 4) et les assimilés (art. 4 bis). D'une manière générale, c'est la fonction occupée et non le niveau de salaire qui détermine le statut de cadre ou d'assimilé. Outre les fonctions d'ingénieurs et cadres telles qu'elles sont définies dans les diverses branches professionnelles, le statut de cadre (art. 4) renvoie aux salariés exerçant des fonctions de direction, aux médecins salariés, aux conseillères du travail et surintendantes d'usine diplômées, aux voyageurs et représentants ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres. Sont assimilés aux cadres (art. 4 bis), les employés, techniciens et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique atteint ou dépasse un certain seuil. En 1947, les organisations syndicales avaient fait de l'affiliation obligatoire au régime des cadres de ces catégories de salariés une question de principe. L'adjonction de l'art. 4 bis avait permis d'obtenir leur signature de l'accord (Gabellieri, 1986, p. 57).

Par ailleurs, l'article 36 de l'annexe I de la convention prévoit l'extension possible de l'affiliation au régime pour les salariés d'un coefficient hiérarchique inférieur à celui des assimilés⁷. Cette extension peut résulter d'un accord collectif ou de la décision individuelle d'une entreprise, dans ce dernier cas il faut qu'il y ait accord entre l'employeur et la majorité des salariés concernés. Si cette extension à d'autres salariés

⁵ Un arrêté du Conseil d'Etat de 1959 a estimé que les accords collectifs relatifs à la protection sociale, en particulier la convention du 14 mars 1947, ne pouvaient pas faire l'objet d'extension. Une autre procédure a alors été mise en place. Ce type d'accord peut dorénavant être *agrée* par les pouvoirs publics et cette procédure d'agrément à la même portée que les extensions : elle rend obligatoire les dispositions de l'accord à tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel (Dupeyroux, 1988, pp. 910-912).

⁶ Ces derniers ont été rattachés au régime des cadres à partir du 1er janvier 1980 (Dupeyroux, 1988, p. 921).

⁷ Coefficient hiérarchique au moins égal à 200 dans la grille de mise en ordre des salaires ou fonctions équivalentes. Ce coefficient constitue dans la plupart des branches un des premiers échelons de maîtrise.

que les cadres et les assimilés est facultative, une fois décidée, elle ne peut plus être résiliée (sauf cas particuliers lors de fusions ou d'absorptions d'entreprises). Cette procédure d'extension a notamment donné lieu à l'intégration dans l'AGIRC, en 1984, de l'ensemble des affiliés d'un régime d'agents de maîtrise, l'IRCACIM (Institution de retraite des chefs d'atelier, contremaîtres et assimilés des industries des métaux).

Développement des régimes des salariés non cadres

L'instauration du régime des cadres a ouvert la voie au développement de régimes complémentaires pour les autres catégories de salariés. Certains secteurs professionnels et de grosses entreprises ont instauré, dans les années qui ont suivi la convention de 1947, des régimes pour les salariés non cadres. En 1953 a ainsi été créé le régime des agents de maîtrise des industries des métaux, l'IRCACIM, qui, on vient de le voir, a été par la suite intégré à l'AGIRC. Par ailleurs, l'accord signé, en 1955, aux usines Renault a joué un rôle d'entraînement important. Une des clauses de celui-ci prévoyait en effet la mise en place rapide, dès le 1er janvier 1956, d'un régime de retraite pour le personnel de la Régie Renault, cela en remplacement du dispositif en place qualifié de "Récompense pour longs services" (Jaussaud, 1956, pp. 17 et 23). L'instauration de ce régime a déclenché une prolifération d'initiatives et de négociations visant à faire bénéficier les salariés d'autres entreprises du même type d'avantage.

La multiplication des caisses de retraite complémentaire a conduit le patronat (CNPF et Union des industries métallurgiques et minières) et deux organisations syndicales, la CFTC et la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO)⁸, a élaboré un régime qui fédère les caisses de salariés non cadres : l'Union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS). Celui-ci a été créé le 15 mai 1957. Ses fondateurs le destinaient aux entreprises désireuses de mettre en place un régime de retraite complémentaire pour leur personnel ouvrier et employé non cadre (mensuel). Il était recommandé à celles-ci d'adopter ce nouveau régime élaboré de manière paritaire par des représentants des employeurs et des salariés. Il s'agissait d'une volonté explicite de mettre de l'ordre face, pour reprendre les termes mêmes de la déclaration d'intention, au "développement désordonné des retraites complémentaires de salariés" (XXX, 1958, p. 133). Ce régime a connu un fort développement dès la première année de sa mise en oeuvre. Au premier semestre 1958, il comptait déjà plus de 500 000 affiliés (*ibid.*, p. 140). A la différence du régime des cadres, l'adhésion n'y est pas obligatoire ; l'UNIRS s'est cependant développée essentiellement à la suite d'accords collectifs. Dans les industries métallurgiques, par exemple, vingt-six accords régionaux l'ont rendu obligatoire au cours des quelques mois qui ont suivi son instauration (*ibid.*, p. 140). A la fin de 1961, près de trois cents conventions et accords nationaux, régionaux ou locaux prévoyaient l'adhésion obligatoire à l'UNIRS ; celle-ci regroupait à cette date 56 500 entreprises, 2 077 000 affiliés et 432 000 bénéficiaires (Genevray, 1962, pp. 420-421). L'UNIRS a connu un développement particulièrement important dans la métallurgie, elle a cependant gardé un caractère interprofessionnel, couvrant le textile, la chimie, le commerce, les grands magasins.

Parallèlement à l'UNIRS, de nombreux autres régimes couvraient des salariés non cadres. La plupart avaient été créés avant l'UNIRS, certains étaient interprofessionnels, d'autres liés à un secteur d'activité ou, pour quelques-uns, à une entreprise. Parmi les plus importants, on peut noter les régimes suivants : l'Institution de retraites et de prévoyance des salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes (IRPSIMMEC), créée en 1947 ; l'Association générale des retraites par répartition (AGRR), 1951 ; la Caisse générale interprofessionnelle de retraites pour salariés (CGIS), 1952 ; la Caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT), 1954 ; la Caisse de

⁸ La troisième organisation représentative des salariés concernés, la CGT, s'est associée en 1958 aux fondateurs pour participer à l'administration du régime.

retraites interentreprises (CRI), 1956 ; la Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNRO), 1959. Si la création de l'UNIRS a fortement contribué à l'extension de la couverture complémentaire parmi les salariés non cadres, le régime a eu moins de succès du point de vue de l'autre objectif que se fixaient ses fondateurs : la coordination des régimes existants. Cette volonté de coordination est profondément liée au fait que la grande majorité des régimes instaurés avait choisi la technique de la répartition comme mode de financement des prestations. Un tel système est extrêmement fragile s'il s'appuie sur une population restreinte, qu'il s'agisse des salariés d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou même d'un secteur d'activité ; sa pérennité est soumise aux aléas de la croissance ou de la diminution des effectifs de la population concernée.

Généralisation de la retraite complémentaire

La double volonté d'étendre le bénéfice de la retraite complémentaire aux salariés non encore couverts et de mettre en place un mécanisme de coordination entre les régimes existants a conduit à la signature de l'accord du 8 décembre 1961. Celui-ci a été conclu entre le CNPF du côté employeurs et la CFTC et la CGT-FO du côté salariés⁹. Il prévoit que toutes les entreprises membres d'une organisation adhérente au CNPF devront, à compter du 1er janvier 1962, affilier leur personnel salarié à un régime complémentaire de retraite. L'arrêté d'agrément du 27 mars 1962 étend cette obligation d'affiliation à toutes les entreprises appartenant à une branche professionnelle couverte par le CNPF, qu'elles adhèrent ou non à ce dernier. Par ailleurs, la mise en oeuvre de l'accord du 8 décembre 1961 est confiée à une association créée le 22 mars 1962 : l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO). La fonction de l'ARRCO est "d'assurer la pérennité des régimes et de promouvoir entre eux une coordination et une compensation appropriées" (art. 6 de l'accord du 8 décembre 1961). Autrement dit, le rôle de l'ARRCO consiste à harmoniser les règles des différents régimes adhérents et de gérer un mécanisme de compensation financière entre les institutions, cela de telle sorte que les affiliés puissent percevoir des prestations équivalentes quelles qu'aient été les caisses ARRCO auxquelles ils ont appartenu au cours de leur carrière. L'ARRCO n'est donc pas un régime de retraite, à la différence de l'AGIRC, mais une association regroupant des régimes de retraite ; la gestion elle-même de chaque régime est prise en charge par une ou plusieurs caisses. L'accord prévoit la modalité suivante : les entreprises auxquelles il s'applique doivent obligatoirement affilier leurs salariés non cadres à une caisse adhérent à l'ARRCO.

Dans un premier temps, fin 1962, l'ARRCO regroupait dix-sept régimes intervenant dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services couverts par le CNPF. Ce qui représentait plus de 6 millions d'affiliés (ARRCO, *25e anniversaire*). L'ARRCO s'est ensuite régulièrement étendue, regroupant un nombre croissant de régimes. L'obligation d'affiliation à un régime complémentaire a été finalement généralisée par la loi du 29 décembre 1972. En application de celle-ci, trois arrêtés de 1973 (15 mars, 11 juin et 25 juin) prévoient l'extension du champ d'application de l'accord de 1961 "à l'ensemble des activités dont les travailleurs salariés sont assujettis à titre obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale". L'affiliation obligatoire s'étend ainsi aux quelques secteurs non encore concernés : établissements financiers et bourses de valeurs ; entreprises de travail temporaire ; commerces de gros et de détail ; employeurs d'employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles d'habitation ; hôtellerie, débits de boissons et de tabac ; fabrication d'articles d'appareillage orthopédique et prothétique ; activités du spectacle. L'obligation d'affiliation est également étendue aux travailleurs à domicile des secteurs compris dans le champ d'application de l'accord. Dans le cadre de cette généralisation, quelques exceptions demeurent ; elles concernent essentiellement les affiliés à un régime de retraite complémentaire institué par voie législative ou réglementaire (agents non titulaires de la fonction publique, personnel au sol d'Air France, navigants de l'aéronautique) et ceux dont le régime

⁹ La CGT a adhéré par la suite.

complémentaire est établi par une convention collective qui nécessite un agrément ministériel (salariés des organismes de sécurité sociale).

A la suite de l'entrée en application de la loi de généralisation, l'ARRCO a sensiblement étendu son champ d'action. De 1972 à 1973, le nombre d'affiliés aux régimes ARRCO s'est accru de plus de 3 millions. Fin 1973, l'ARRCO regroupait 35 régimes et plus de 12 millions d'affiliés (ARRCO, 25^e anniversaire, 1987).

La dernière étape importante dans l'extension de la couverture par les régimes complémentaires est constituée par l'intégration des cadres et agents de maîtrise affiliés à l'AGIRC dans le champ d'application de l'accord du 8 décembre 1961. A la suite d'un protocole conclu par les partenaires sociaux le 6 juin 1973, ces catégories ont en effet été obligatoirement affiliées à un régime ARRCO pour la fraction de leur rémunération allant jusqu'au plafond de la Sécurité sociale, cela tout en conservant leur régime propre pour la fraction de salaire située au-delà du plafond. Certains cadres bénéficiaient déjà d'une telle affiliation à titre facultatif. L'obligation est entrée en vigueur sur une période s'étalant sur deux ans, de 1974 à 1976. Fin 1976, les régimes ARRCO comprenaient plus de 15 millions d'affiliés et l'ARRCO regroupait 41 régimes (*ibid.*).

Affiliation aux régimes ARRCO et AGIRC

Les régimes ARRCO et AGIRC couvrent aujourd'hui la quasi-totalité des salariés du secteur privé et du secteur public concurrentiel. L'affiliation y est obligatoire et immédiate, même pour les salariés à temps partiel ou les travailleurs saisonniers. En outre, aucune distinction notable ne peut être faite en ce qui concerne le régime d'affiliation dans la mesure où les prestations proposées sont équivalentes quelle que soit l'institution à laquelle le salarié est affilié. Les caisses AGIRC mettent en oeuvre un régime unique et, pour ce qui est des régimes ARRCO, une des fonctions de l'organisme fédératif qu'est l'ARRCO est justement d'harmoniser les règles des différents régimes adhérents. Le seul élément qui introduise une réelle différenciation entre les salariés du point de vue de la couverture complémentaire obligatoire est le taux de cotisation correspondant à leur affiliation. Les opérations allant au-delà des taux minimums obligatoires permettent en effet d'améliorer proportionnellement le niveau des prestations assurées par les régimes. Avant d'aborder cet aspect, on va d'abord voir les caractéristiques principales des deux fédérations.

Régimes ARRCO

Au 31 décembre 1991, l'ARRCO harmonise et coordonne 47 régimes gérés par 112 caisses. Il existe cinq types de caisses : interprofessionnelles, professionnelles, d'entreprise ou interentreprises, des départements d'outre-mer, agricoles.

Dans l'ensemble, les régimes les plus importants du point de vue du nombre d'affiliés sont interprofessionnels. Le plus gros régime est celui de l'UNIRS qui, on l'a vu, a été créé avant l'ARRCO pour fédérer les initiatives dispersées. Fin 1990, il comprend près de 5,3 millions d'affiliés (31 pour cent des affiliés de l'ARRCO) et couvre plus de 764 000 entreprises (19 pour cent des entreprises). Parmi les autres grands régimes interprofessionnels, on peut citer l'AGR, plus de 1,1 million d'affiliés fin 1991 et la CGIS, 893 000 affiliés. Une caisse professionnelle est particulièrement importante, celle qui gère le régime des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, la CNRO ; au 31 décembre 1991, elle comprend un million d'affiliés. En revanche, il n'existe plus de régime d'entreprise (Citroën a eu un régime propre jusqu'en 1992) et très peu de régimes interentreprises ; le plus important est géré par la Caisse de retraite interentreprises spatiales et aéronautiques (CRISA) qui, fin 1991, couvrait près de 47 000 affiliés et 92 entreprises.

Du point de vue du choix de la caisse d'affiliation, les entreprises lors de leur création sont susceptibles de se trouver dans deux situations : soit elles relèvent d'une convention collective ou d'un accord de retraite désignant nommément une caisse, elles sont alors tenues d'affilier leurs salariés à cette caisse ; soit elles ne sont pas soumises à de telles dispositions et elles ont trois mois pour adhérer à la caisse de leur choix. Les entreprises qui n'ont pas souscrit d'adhésion à l'issue de ce délai doivent obligatoirement adhérer à la caisse désignée au répertoire professionnel de l'ARRCO pour le secteur d'activité auquel elles appartiennent ; en l'absence de caisse désignée, l'adhésion se fait à la caisse UNIRS compétente pour le département.

Les changements de caisse sont soumis à des dispositions très restrictives. Ils ne peuvent avoir qu'un caractère exceptionnel et ne sont pas autorisés pour des raisons de convenance. Ils doivent correspondre à des cas définis de façon limitative : transformations d'entreprises, applications de conventions collectives ou d'accords de retraite, regroupement des opérations obligatoires et des opérations facultatives. Ce dernier point mérite une précision. En effet, depuis le 1er octobre 1976, les entreprises doivent souscrire les opérations que les régimes ARRCO proposent au-delà du minimum obligatoire auprès de la caisse à laquelle elle adhère pour celui-ci (si cette caisse n'est pas habilitée à faire de telles opérations, l'entreprise peut souscrire auprès de la caisse de son choix). Précédemment, les entreprises avaient la possibilité d'adhérer à des caisses différentes pour les deux types d'opérations.

Au-delà de la question de la latitude laissée aux entreprises, le fait que celles-ci aient pu pendant de nombreuses années choisir des caisses différentes pour l'obligatoire et le facultatif a des conséquences importantes du point de vue statistique. En effet, les dispositions introduites en 1976 n'ont pas eu un caractère rétroactif et aujourd'hui encore beaucoup de salariés sont affiliés à deux caisses, si bien que les effectifs d'affiliés ne correspondent pas à des personnes distinctes. L'ARRCO a beaucoup de difficultés, à partir des données qui sont produites par les régimes adhérents, à éliminer les doubles comptages et à distinguer les individus. Toutes les séries statistiques relatives aux affiliés portent ainsi sur un nombre total d'affiliés et non sur des affiliés distincts. Les difficultés sont moindres en ce qui concerne les bénéficiaires et l'on dispose là de séries qui distinguent les individus.

Au 31 décembre 1991, l'ensemble des régimes comprenaient 17,1 millions d'affiliés (tableau 1) ; ce chiffre correspond approximativement à 14,2 millions d'affiliés distincts. D'une manière générale, le nombre total d'affiliés a légèrement augmenté de 1981 à 1991 ; il a d'abord subi un certain fléchissement, puis il est remonté sur la fin de la période. Par ailleurs, étant donné le caractère obligatoire de l'affiliation, la proportion de femmes, 39,1 pour cent en 1981 et 41,1 pour cent en 1991, traduit bien la part des femmes dans l'emploi salarié en France.

En ce qui concerne les bénéficiaires, leur nombre s'élève à près de 7,6 millions fin 1991 : 5,5 millions de droits directs et 2,1 millions de droits dérivés (tableau 2). Il a très fortement augmenté de 1981 à 1991 : de 52 pour cent pour l'ensemble et de 55 pour cent pour les seuls bénéficiaires de droits directs. Ce phénomène est dû à l'arrivée à l'âge de la retraite de classes de salariés de plus en plus nombreuses ; situation elle-même consécutive à l'extension qu'a connu le salariat en France à l'issue de la Deuxième Guerre mondiale.

Régime AGIRC

Fin 1991, l'AGIRC regroupe 55 caisses. Toutes mettent en oeuvre le même régime. Elles se subdivisent en quatre catégories : nationales interprofessionnelles, nationales professionnelles, régionales interprofessionnelles et entreprises. Les caisses nationales interprofessionnelles sont à la fois les plus nombreuses (il en existe 23) et celles qui comprennent le plus grand nombre d'affiliés. Mais il y a également beaucoup de caisses nationales professionnelles (19) ; certaines figurent même parmi les plus

grosses caisses du point de vue du nombre d'affiliés, en particulier une des caisses de la métallurgie et celle du bâtiment et des travaux publics. Il n'y a en revanche que trois caisses d'entreprise (groupe BP France, Esso, Télémécanique).

En règle générale, l'entreprise a le libre choix de sa caisse d'adhésion, et cela même si des conventions professionnelles font obligation d'adhérer à une caisse déterminée. Deux exceptions à cette règle sont prévues, elles concernent les organismes miniers et les théâtres de province qui sont tenus d'adhérer à des caisses désignées. Le changement de caisse est possible, mais un certain nombre de conditions restrictives sont appliquées ; l'entreprise doit en particulier exposer ses motifs à la caisse qu'elle souhaite quitter et l'AGIRC dispose du droit de s'opposer au transfert.

Du point de vue statistique, l'AGIRC ne rencontre pas les mêmes difficultés que l'ARRCO ; elle est en mesure de produire des données précises sur le nombre d'affiliés et de bénéficiaires. Au 31 décembre 1991, le régime comprend 2,7 millions d'affiliés, plus de 2 millions d'hommes et près de 670 000 femmes (tableau 3). Le caractère fortement masculin du régime - les hommes représentent les trois quarts des affiliés - reflète bien, comme dans le cas des régimes ARRCO, du fait de l'obligation d'affiliation, la place respective des hommes et des femmes dans les catégories de salariés couvertes par le régime. De même, l'accroissement sensible de la part des femmes, qui est passée de 18 pour cent à 25 pour cent sur la période 1981-1991, renvoie au fait que c'est parmi les cadres et les professions intermédiaires du secteur privé que la proportion de femmes s'est accrue le plus rapidement en France au cours des années 80, alors que dans le même temps la féminisation de l'emploi a eu tendance à se ralentir (*Données sociales*, 1990, p. 39).

Au 31 décembre 1991, le nombre de bénéficiaires de l'AGIRC est de près de 1,2 million : 822 000 en droits directs et 346 000 en droits dérivés (tableau 4). Sur la période 1981-1991, l'augmentation du nombre de bénéficiaires a été encore plus forte que dans les régimes ARRCO : 92 pour cent pour l'ensemble et 121 pour cent pour les seuls bénéficiaires de droits directs. Au phénomène de salarisation de l'après-guerre vient s'ajouter dans le cas de l'AGIRC, la tendance au développement des fonctions d'encadrement ; développement qui s'est d'ailleurs poursuivi au cours des années 80 et s'est traduit par un accroissement sensible du nombre d'affiliés entre 1981 et 1991¹⁰ (tableau 3).

Différences de taux de cotisation

La situation du point de vue des taux de cotisation pratiqués est actuellement en cours d'évolution. Début 1993, l'ARRCO a décidé de ne plus proposer à terme d'opérations facultatives et d'adopter un taux unique à mi-chemin entre les taux minimum et maximum précédents. Les opérations déjà souscrites ne sont cependant pas remises en cause ; les différences constatées aujourd'hui sont donc destinées à se prolonger, mais avec une moins grande amplitude du fait de l'augmentation du taux obligatoire. A l'AGIRC, un accord a été conclu début 1994 pour porter progressivement le taux unique au niveau du taux maximum en vigueur. Le caractère très mouvant de la situation ne facilite pas son appréhension. On décrira donc dans un premier temps les conditions en application aussi bien à l'ARRCO qu'à l'AGIRC fin 1992, sachant qu'elles ont été modifiées depuis (*cf.* chap. IV). On verra ensuite dans les deux cas qu'elles sont les différenciations réperables du point de vue de la qualité de la couverture.

¹⁰ La totalité de l'accroissement constaté sur la période ne tient cependant pas uniquement à l'évolution de la structure socioprofessionnelle de la population active. L'AGIRC a en effet intégré en 1984 une caisse d'agents de maîtrise, l'IRCACIM, ce qui a conduit à augmenter de près de 200 000 le nombre des affiliés (et de plus de 41 000 celui des bénéficiaires).

Conditions générales en 1992

Fin 1992, dans les régimes ARRCO, le taux obligatoire est de 4 pour cent du salaire brut jusqu'à hauteur de trois fois le plafond de la Sécurité sociale pour les non cadres et jusqu'à une fois ce plafond pour les cadres. Ce taux peut être porté jusqu'à 8 pour cent sur la tranche de salaire correspondant au plafond, cela aussi bien pour les non-cadres que pour les cadres. Au-delà du plafond, ces derniers ne cotisent plus à un régime ARRCO ; le taux de cotisation des non-cadres peut en revanche être porté jusqu'à 16 pour cent sur la tranche de salaire comprise entre le plafond et trois fois le plafond. Le minimum de 4 pour cent est en vigueur depuis 1967 ; il était précédemment de 2,5 pour cent.

Dans le régime AGIRC, les cotisations sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond. Cette tranche est subdivisée en deux tranches : la tranche B et la tranche C. La tranche B est comprise entre le plafond et une limite au moins égale à quatre fois le plafond (cette limite est fixée chaque année). La tranche C est comprise entre la limite supérieure de la tranche B et 8 fois le plafond. Depuis 1984, le taux minimum sur la tranche B est de 12 pour cent du salaire brut (il était précédemment de 8 pour cent). Les entreprises ont la possibilité de porter ce taux soit à 14 pour cent, soit à 16 pour cent (précédemment, au-delà de 8 pour cent, elles pouvaient choisir leur taux jusqu'à hauteur de 16 %). Les cotisations sur la tranche C sont devenues obligatoires à partir du 1er janvier 1991. du point de vue du taux, la situation est variable selon que l'entreprise cotisait ou non précédemment pour les cadres sur la tranche C : dans l'ensemble, le taux minimum est de 8 % et le taux maximum de 16 pour cent (les entreprises qui cotisaient à un taux supérieur sont autorisées à conserver ce taux jusqu'à hauteur de 18 pour cent) ; pour les entreprises nouvellement créées, le choix de taux est le même que pour la tranche B (12 pour cent, 14 pour cent ou 16 pour cent). Dans le régime AGIRC, du fait de l'évolution de la réglementation, les différences de taux sont plus importantes que ne le laisseraient supposer les règles actuellement en vigueur pour les nouvelles entreprises ; lors des décisions d'augmentation de taux, les entreprises déjà créées n'ont en effet pas été tenues d'augmenter leur taux lorsque celui-ci était inférieur au nouveau minimum (pour une synthèse des conditions appliquées en 1992 *cf.* tableau 5).

D'une manière générale, ces différences de taux de cotisation renvoient à des situations assez contrastées pour les affiliés. En particulier dans les régimes ARRCO où le cumul de droits, directement fonction du taux de cotisation, peut varier du simple au double sur la tranche correspondant au plafond et, pour les non-cadres, de un à quatre sur celle qui va au-delà. Les données statistiques dont dispose l'AGIRC et l'ARRCO dans ce domaine ne permettent pas d'appréhender les différences de taux de cotisation de manière extrêmement fine. Une analyse en fonction de critères tels que le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, nécessiterait une collecte de données systématique caisse par caisse ; travail qui n'est actuellement pas fait ou que partiellement. Il est toutefois possible, à partir des matériaux disponibles, de mettre en évidence quelques grandes tendances.

Taux de cotisation dans les régimes ARRCO

Le taux moyen de cotisation sur la tranche 1 est en 1991 dans les régimes ARRCO de 5,15 pour cent. Il a légèrement augmenté au cours des dix dernières années ; il était en effet de 4,90 pour cent en 1981. Les données sur la tranche 2 ne sont pas disponibles, mais cette tranche représente une part très faible de la masse salariale soumise à cotisation : 95 pour cent de celle-ci relève de la tranche 1.

L'ARRCO ne dispose pas de données précises par secteur d'activité. Il est cependant possible de repérer que des secteurs tels que le textile et le commerce (grandes surfaces, grands magasins, petit commerce) cotisent très majoritairement à 4 pour cent ; ce qui donne indirectement une indication sur la distribution par sexe dans la mesure où ces secteurs sont fortement féminisés. A titre d'exemple dans les

grands magasins, le Groupe Printemps, les Galeries Lafayette et les Nouvelles galeries cotisent tous au taux minimum obligatoire de 4 pour cent pour l'ensemble des catégories de salariés. Par ailleurs, la taille de l'entreprise est d'une manière générale un critère discriminant. Les grandes entreprises cotisent généralement aux taux les plus élevés ; cela n'a cependant pas un caractère systématique. Dans le bâtiment et les travaux publics, par exemple, si les grandes entreprises ont bien tendance à cotiser à des taux élevés pour les employés, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, elles tendent en revanche, pour les ouvriers, à cotiser au taux minimum prévu par la convention collective (4,85 pour cent). De même dans le commerce, les grandes surfaces et les grands magasins cotisent d'une manière générale aux taux les plus faibles. En revanche, dans certains secteurs composés de petites entreprises, des accords nationaux ou régionaux prévoient des cotisations à des taux élevés, voire au taux maximum ; les boulangeries-pâtisseries et les fleuristes cotisent par exemple à 8 pour cent.

Peu d'éléments sont disponibles en ce qui concerne les distinctions pratiquées entre catégories professionnelles. L'ARRCO n'effectue pas auprès des caisses la collecte systématique de ce type de données. On peut néanmoins estimer que le taux moyen de cotisation des cadres est plus élevé que celui des non-cadres ; cet écart tend toutefois depuis quelques années à se réduire. D'une manière générale, une volonté de fidéliser les salariés les plus qualifiés peut se manifester à travers le choix de taux différenciés selon les catégories. Les grandes entreprises de bâtiment et de travaux publics, par exemple, on vient de le voir, appliquent aux ouvriers un taux légèrement supérieur au minimum en raison d'un accord national, alors qu'elles ont elles-mêmes choisi de cotiser au taux maximum de 8 pour cent pour les employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres. Cependant, dans l'ensemble, la tendance est depuis plusieurs années à l'unification des taux.

Taux de cotisation dans le régime AGIRC

Le taux moyen de cotisation sur la tranche B est de 13,81 pour cent en 1991. Il a subi une légère érosion depuis 1980, date à laquelle il se situait à 13,90 pour cent. Ce taux global recouvre un certain écart entre, d'une part, les cadres et assimilés et, d'autre part, les techniciens et agents de maîtrise. En 1991, le taux moyen est de 13,85 pour cent pour la première catégorie et de 12,90 pour cent pour la seconde. Sur la tranche C, le taux moyen est de 13,35 pour cent en 1991.

Par ailleurs, l'AGIRC a réalisé en 1976, 1986 et 1990 des enquêtes auprès de l'ensemble des caisses sur les taux de cotisation. Ces enquêtes permettent de mettre en évidence certains grands traits concernant les cotisations sur la tranche B.

D'une manière générale, l'essentiel des cotisations se concentre autour de trois taux : 8 pour cent (le minimum jusqu'en 1981), 12 pour cent (le minimum actuel) et 16 pour cent (le maximum). La répartition entre ces trois taux est très différente selon que l'on considère les entreprises ou les affiliés. Les écarts renvoient une image d'ensemble des caractéristiques des affiliés au régime AGIRC en fonction du taux de cotisation, que ce soit pour la population principale, c'est-à-dire les cadres et assimilés, ou les techniciens et agents de maîtrise relevant du régime.

Pour les cadres, en 1990, 54 pour cent des entreprises cotisent à 12 pour cent et 58 pour cent des affiliés sont à 16 pour cent (tableau 6). Cet écart traduit le fait que les petites entreprises tendent à choisir les taux minimums alors que les entreprises les plus importantes retiennent fréquemment le taux maximum de 16 pour cent. Ainsi, un quart seulement des entreprises cotise à 16 pour cent tandis qu'elles emploient nettement plus de la moitié des affiliés (58 pour cent) (tableau 6). De fait, la différence du point de vue du taux de cotisation des cadres, donc de la qualité de la couverture, est très fortement fonction de la taille de l'entreprise (mesurée par son effectif cadre) : les entreprises à 16 pour cent comptent en moyenne 9 cadres contre 2 pour les entreprises à 8 et 12 (tableau 8). Par ailleurs, les affiliés qui cotisent

au taux maximum perçoivent en moyenne des salaires plus élevés : les cotisations à 16 pour cent représentent les deux tiers de la masse salariale soumise à cotisation et les trois quarts des cotisations versées (tableau 6). Ce que précise le niveau du salaire différentiel moyen (c'est-à-dire le salaire soumis à cotisation) : en 1990, il est de 126 000 F pour les cadres cotisant à 16 pour cent contre respectivement 94 700 F et 76 000 F pour ceux qui cotisent à 8 pour cent et 12 pour cent (tableau 8).

La tendance est dans l'ensemble la même pour les techniciens, bien que les écarts soient moins marqués. En 1990, 16 pour cent des entreprises cotisent au taux maximum, tout en employant 30 pour cent des affiliés (tableau 7). 54 pour cent des entreprises cotisent à 12 pour cent, mais cela correspond à la moitié des affiliés. La différence avec la situation des cadres est là importante : seulement un peu plus du quart de ces derniers cotisent à ce taux. La taille de l'entreprise est là encore un critère déterminant : le nombre moyen d'affiliés par entreprise s'accroît régulièrement avec le taux de cotisation : 9 techniciens pour les entreprises à 8 pour cent, 16 pour celles à 12 pour cent et 31 pour celles à 16 pour cent (tableau 9) Et comme pour les cadres, le salaire moyen des affiliés au taux maximum est plus élevé que pour les taux inférieurs : salaire différentiel de 30 100 F à 16 pour cent contre 24 500 et 21 800 F pour respectivement 8 et 12 pour cent (tableau 9).

L'évolution depuis 1976 s'est traduite chez les cadres par une diminution du nombre des entreprises et des affiliés cotisant à 8 pour cent et par le développement du nouveau minimum à 12 pour cent (tableau 10). Un double mouvement s'est produit. D'une part, le poids des entreprises et des affiliés à 12 pour cent s'est accru du fait du passage de l'ancien minimum au nouveau. D'autre part, la proportion d'entreprises et d'affiliés à 16 pour cent a régressé : en 1976, le tiers des entreprises et les deux tiers des affiliés cotisaient au taux maximum ; en 1990, ils ne sont plus respectivement que 25 pour cent et 57 pour cent (tableau 10). En ce qui concerne les techniciens, il y a également eu sur la période 1976-1990 une diminution de la proportion d'affiliés au taux maximum et un accroissement au taux de 12 % ; la tendance s'est cependant inversée entre 1986 et 1990, avec une légère augmentation à 16 pour cent et un tassement à 12 pour cent (tableau 11).

Par ailleurs, l'AGIRC dispose d'un fichier central des entreprises. Il s'agit d'un fichier de gestion dont la fonction est de fournir les taux de cotisation lors des liquidations de droits. Il est difficilement utilisable pour une appréhension statistique de la situation actuelle des affiliés dans la mesure où il ne permet pas de faire le tri entre les entreprises en activité et ayant des affiliés et celles n'en ayant pas ou ayant cessé toute activité. Il peut toutefois donner des indications sur des grandes tendances concernant les branches d'activité. Quelques-unes sont ainsi caractérisées par un fort pourcentage d'entreprises cotisant au taux maximum. Dans les assurances, par exemple, 82,8 pour cent des entreprises cotisent à 16 pour cent. La branche de l'énergie comprend également une forte proportion d'entreprises ayant retenu le taux maximum ; c'est en particulier le cas dans les mines (79,2 pour cent) et dans les produits pétroliers-gaz naturel (58,4 pour cent).

Autres régimes obligatoires

La couverture complémentaire obligatoire assurée hors de l'ARRCO et de l'AGIRC se résume aujourd'hui à peu de choses. Elle renvoie à deux types de régimes : des régimes complètement indépendants des deux organismes fédératifs et d'autres qui ne le sont que partiellement. Dans l'ensemble, la population concernée est réduite et elle a eu tendance à se restreindre au cours des années 90. La situation décrite ici est celle de 1993.

Régimes obligatoires indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC

Trois régimes complémentaires obligatoires de salariés sont en 1993 indépendants des fédérations ARRCO et AGIRC : le régime des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques, celui des personnels des organismes de sécurité sociale et celui du personnel navigant de l'aéronautique civile. La loi de généralisation prévoit que les salariés couverts par ces régimes n'ont pas à être affiliés aux régimes ARRCO et AGIRC. Le premier a été considéré comme ne relevant pas du champ de ce rapport dans la mesure où il a été institué par décret et non par voie conventionnelle. On va voir que les deux autres sont eux-mêmes à la limite du champ.

Par ailleurs, un autre régime faisait encore partie de cette catégorie en 1992, le régime du personnel au sol de la compagnie aérienne Air France. Ce régime rencontrait des difficultés croissantes du fait de l'évolution de son rapport démographique. Il a intégré l'ARRCO et l'AGIRC le 1er janvier 1993. Au 31 décembre 1991, il comprenait 25 757 affiliés et 15 085 bénéficiaires, 11 334 de droits directs et 3 751 de droits dérivés.

Régime des personnels des organismes de sécurité sociale

Les personnels des organismes de sécurité sociale disposent d'un régime propre géré par la Caisse de prévoyance du personnel des organismes sociaux et similaires (CPPOSS). Ce régime est d'origine conventionnelle ; il relève d'une convention collective nationale du 12 décembre 1947 qui a ceci de particulier qu'elle est soumise à l'agrément préalable de l'Etat. A la différence des régimes ARRCO et AGIRC, il n'est donc pas entièrement indépendant des pouvoirs publics.

Le régime couvre l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale. Il assure des prestations calculées en pourcentage du salaire de fin de carrière. Les modalités d'acquisition de droits sont différentes pour la fraction de salaire située en-dessous du plafond de la Sécurité sociale et pour celle allant au-delà (méthode dite "step-rate" en langage international). Sur la tranche de salaire inférieure au plafond, la pension est de type différentielle : elle est égale à 2 pour cent du dernier salaire par année d'affiliation moins la pension du régime général (avec un maximum de 75 pour cent correspondant à une durée d'affiliation de 37,5 ans). Sur la tranche supérieure, le taux appliqué est de 1,67 pour cent avec le seuil suivant : la pension totale, y compris celle du régime général, ne doit pas dépasser 70 pour cent du dernier salaire.

Le financement est assuré par des cotisations salariales et patronales. Les taux appliqués sont différenciés selon les deux tranches de salaire déterminées à partir du plafond de la Sécurité sociale. Le taux effectif moyen sur l'ensemble des tranches est en 1990 de 14,6 pour cent ; la répartition entre part salariale et part patronale est différente sur les deux tranches, elle est globalement de l'ordre d'un tiers-deux tiers. Les engagements ne sont pas préfinancés et le régime dispose de réserves d'un niveau très faible, même pour un régime en répartition : en 1990, elles correspondent seulement à 2,5 mois de charges.

D'une manière générale, le régime rencontre au début des années 90 de très sérieuses difficultés. Il a bénéficié pendant longtemps d'un rapport démographique extrêmement favorable et a assuré des avantages importants aux affiliés, aussi bien du point de vue du niveau des pensions versées que des conditions d'ouverture des droits (depuis sa création en 1947, il pratique notamment le versement de la pension à taux plein à 60 ans). Il a ensuite été confronté à une dégradation de son rapport démographique caractérisée par une augmentation régulière du nombre des bénéficiaires couplée à une baisse de celui des affiliés. En 1993, sa situation est jugée "préoccupante" par la Cour des Comptes et son avenir est incertain : le rapport affiliés/bénéficiaires, qui est de 2,3 en 1993, pourrait passer à 1,5 en 2003 et à 0,6 en

2018 (*Espace social européen* 25 juin 1993, pp. 6 et 7). Ces difficultés ont conduit les responsables du régime à négocier l'intégration dans l'ARRCO et l'AGIRC. Celle-ci a été réalisée le 1er janvier 1994.

Au 31 décembre 1990, le régime comprend 187 090 affiliés et 74 824 bénéficiaires, 64 605 en droits directs et 10 219 en droits dérivés. La pension annuelle moyenne de droits directs est en 1990 de 42 505 F.

Régime du personnel navigant de l'aéronautique civile

Le régime de la Caisse de retraites du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC) relève du Code de l'aviation civile. Tous les navigants des compagnies aériennes y sont systématiquement affiliés. A strictement parler, ce régime ne devrait pas être compris dans le champ du rapport dans la mesure où, comme le régime des non-titulaires de la fonction publique, il fait partie des régimes institués par voie législative ou réglementaire. Dans une perspective de comparaison internationale, on a cependant choisi de l'inclure car il s'applique à une population qui est couverte dans d'autres pays membres de l'OCDE par des régimes de retraite privés.

Comme dans le régime de la CPPOSS, le mode d'acquisition des droits fonctionne selon le principe des annuités, mais sans déduction de la pension du régime général (formule additive). Le taux d'acquisition des droits varie de 1,40 pour cent à 1,84 pour cent du salaire par année d'activité. Une des caractéristiques de ce régime est d'accorder une pension à taux plein dès l'âge de 50 ans.

Les cotisations sont réparties entre employeurs et salariés sur la base de 60 pour cent pour les premiers et de 40 pour cent pour les seconds. Bien que le régime ne fonctionne pas selon un principe de financement intégral des engagements, il dispose de réserves relativement importantes : elles s'élèvent au total à 10,1 milliards de francs au 31 décembre 1991, soit l'équivalent d'une dizaine d'années de prestations. Les revenus sur les placements constituent ainsi une part substantielle des ressources du régime : en 1991, ils représentent 39 pour cent de celles-ci contre 61 pour cent pour les cotisations.

Au 31 décembre 1991, le régime comprend 17 777 affiliés et 6 383 bénéficiaires, 4 870 en droits directs et 1 513 en droits dérivés. La pension annuelle moyenne de droits directs est en 1991 de 134 890 F.

Régimes partiellement indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC

Quelques régimes sont partiellement indépendants de l'ARRCO et de l'AGIRC. Il s'agit en 1993 des régimes du secteur bancaire, des caisses d'épargne et du tertiaire agricole. C'est d'une manière générale essentiellement en dehors du champ de l'AGIRC que se situent ces régimes ; la situation est cependant légèrement différente dans le premier cas et dans les deux autres. Dans les caisses d'épargne et le tertiaire agricole, l'ensemble des salariés des entreprises couvertes par le régime relèvent d'une caisse ARRCO et les cadres ne dépendent pas du régime AGIRC. Dans le secteur bancaire, seuls les salariés non cadres sont affiliés à une caisse ARRCO ; les cadres ne sont affiliés ni à une caisse ARRCO, ni à une caisse AGIRC. Ces régimes sont en quelque sorte à cheval sur les deux catégories de régimes complémentaires distinguées ici, les régimes obligatoires et les régimes volontaires. Pour les cadres, ils constituent des régimes obligatoires dans la mesure où ils se substituent aux dispositions qui leur sont obligatoirement appliquées ; pour les non cadres, ce sont des régimes volontaires puisqu'ils procurent des prestations allant au-delà de l'obligatoire assuré par une caisse adhérent à l'ARRCO.

Dans le secteur bancaire, plusieurs caisses mettent en oeuvre, avec quelques variantes, un régime prévu en annexe à la convention collective du personnel des banques de 1947. Elles sont au nombre de quinze. Une caisse pour chacune des treize banques les plus importantes, une caisse pour les autres établissements métropolitains et une caisse pour les banques des départements d'outre-mer. Ces caisses

sont regroupées dans la Fédération des caisses de retraites bancaires (FCRB) dont la fonction est de centraliser l'ensemble des opérations du secteur relevant de l'ARRCO. Celles-ci ne concernent actuellement que les seuls salariés non cadres et correspondent au taux minimum de 4 pour cent.

Le règlement de chaque caisse est bâti à partir des statuts figurant en annexe à la convention collective. La pension est calculée en pourcentage du salaire de base avec déduction des pensions versées par le régime général et par la FRCB. Le calcul type applique le taux de 1,67 pour cent par année d'affiliation dans la limite de 42 ans, soit un maximum de 70 pour cent du dernier salaire. Certains régimes pratiquent des conditions plus favorables et vont jusqu'à un plafond de 75 pour cent.

Dans leur ensemble, les caisses bancaires ont rencontré au début des années 90 de très sérieuses difficultés. La plupart ont peu, ou tout simplement pas préfinancés leurs engagements ; elles ont été confrontées à la montée en charge des régimes et aux évolutions de la démographie du secteur. Elles ont négocié en 1993 leur entrée groupée dans l'AGIRC et l'ARRCO et celle-ci s'est opérée le 1er janvier 1994. Les Banques populaires, qui ne relèvent pas de la convention collective des banques mais y sont volontairement associées, ont mené des négociations parallèles et leur caisse avait rejoint les deux grandes fédérations un an plus tôt.

Début 1993, les régimes du secteur bancaire comprennent environ 230 000 affiliés, dont 52 000 cadres. En 1991, ils ont versé près 5,9 milliards de francs de prestations.

Le régime du personnel des caisses d'épargne

Le personnel des caisses d'épargne bénéficie d'un régime mis en oeuvre par la Caisse générale de retraites du personnel des caisses d'épargne (CGRCE). Ce régime fonctionne selon des principes et un règlement proches de ceux du secteur bancaire. La différence majeure réside dans le fait que l'ensemble du personnel relève d'une caisse ARRCO pour un taux de cotisation de 4 pour cent jusqu'à hauteur de quatre plafonds de la Sécurité sociale.

En outre, le régime ne rencontre pas les mêmes difficultés. Il dispose de réserves relativement importantes (4,2 milliards de francs fin 1991) et les revenus des placements représentent une part substantielle des prestations versées (57 pour cent en 1991).

Début 1993, le régime comprend environ 34 000 affiliés. En 1991, il a versé 372 millions de francs de prestations.

Régime du tertiaire agricole

Le régime du tertiaire agricole est mis en oeuvre par la Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole (CCPMA) qui relève du Code rural. Il couvre les salariés des organismes professionnels du tertiaire agricole, c'est-à-dire les caisses de la Mutualité agricole, les coopératives agricoles, les caisses du Crédit agricole et les divers syndicats, groupements et associations agricoles. Les affiliés cotisent à une caisse agricole de l'ARRCO (la CAMARCA) à un taux légèrement supérieur au minimum obligatoire (5 pour cent) et le régime leur assure des prestations supplémentaires. Celles-ci sont calculées en fonction du salaire de base et en déduisant les pensions versées par le régime général et la caisse ARRCO. Deux taux sont pratiqués : 1,50 pour cent pour la fraction du salaire en-dessous du plafond et 2 pour cent pour celle allant au-delà.

En 1990, le régime comprend environ 240 000 affiliés et 80 000 bénéficiaires. En 1991, il a versé près de 3,1 milliards de francs de prestations.

Après les intégrations respectives des caisses du secteur bancaire et de la CPPOSS, la caisse du tertiaire agricole a finalement décidé d'intégrer complètement l'AGIRC et l'ARRCO à partir du 1er janvier 1997. Il ne reste donc plus début 1997 que deux institutions du secteur privé à assurer une couverture complémentaire obligatoire à l'écart des fédérations : la caisse des navigants de l'aéronautique et celle du personnel des caisses d'épargne.

IV. CARACTERISTIQUES DE LA COUVERTURE ARRCO ET AGIRC

Ce chapitre vise à fournir une description détaillée des principales dispositions prévues par les régimes ARRCO et AGIRC concernant la couverture qu'ils assurent. Seront successivement abordés les aspects suivants : les conditions d'affiliation ; les conditions d'ouverture des droits ; les caractéristiques des prestations ; le système de cotisation.

Conditions d'affiliation

Régimes ARRCO

Catégories concernées

Les entreprises et établissements couverts par l'accord du 8 décembre 1961, c'est-à-dire la quasi-totalité des entreprises du secteur privé et du secteur public concurrentiel, doivent affilier à une caisse ARRCO tous les titulaires d'un contrat de travail, quels que soient leur fonction et leur niveau hiérarchique. Toutes les catégories sont concernées : ouvriers ; employés et techniciens ; cadres et autres salariés affiliés à une caisse AGIRC ; apprentis ; travailleurs à domicile.

Conditions d'âge et de nationalité

L'affiliation s'impose dès que le contrat de travail est conclu. Dans la pratique, la fin de la scolarité obligatoire étant à 16 ans, c'est à cet âge que démarre l'obligation d'affiliation. Jusqu'au 30 juin 1973, l'âge minimum d'affiliation était de 21 ans. Lorsque cette condition d'âge a été supprimée, les périodes d'emploi effectuées avant 21 ans ont été validées gratuitement pour les affiliés liquidant leurs droits à partir du 1er juillet 1973.

L'affiliation se prolonge jusqu'à 65 ans. Les règlements des régimes membres de l'ARRCO peuvent cependant prévoir que l'affiliation se poursuive au-delà de cet âge.

Les salariés exerçant leur activité en France (métropole et départements d'Outre-mer) sont affiliés, quelle que soit leur nationalité.

Les salariés doivent en outre être affiliés dès la naissance du contrat de travail. L'affiliation ne peut être en aucun cas subordonnée à l'accomplissement d'une période probatoire. Cette règle est extrêmement stricte, elle ne prévoit aucune exception, même lorsqu'il s'agit de travailleurs à temps partiel ou de salariés employés sur une très courte durée (les travailleurs saisonniers par exemple). Cette disposition date du 1er juillet 1973. Précédemment, les régimes pouvaient subordonner l'affiliation à l'accomplissement préalable d'une période probatoire. Une durée maximale était toutefois prévue pour celle-ci : elle était d'un an jusqu'au 30 juin 1969, puis d'un mois entre le 1er juillet 1969 et le 30 juin 1973.

Régime AGIRC

Catégories concernées

Le régime AGIRC s'applique obligatoirement aux ingénieurs et cadres (article 4 de la convention). Ces deux catégories sont définies par la classification de la branche professionnelle à laquelle appartiennent les salariés concernés (arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches

professionnelles ou conventions collectives). La convention prévoit que le régime s'applique également aux catégories suivantes :

- aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs et cadres ;
- aux personnes exerçant des fonctions de direction lorsqu'elles sont considérées comme salariés du point de vue de la Sécurité sociale ;
- aux médecins salariés ;
- aux conseillères du travail et surintendantes d'usines diplômées.

Du point de vue de l'affiliation au régime sont en outre assimilés aux cadres proprement dits les employés, techniciens et agents de maîtrise dont la cote hiérarchique est supérieure ou égale à 300 (article 4 bis). L'assimilation de ces catégories à celle des cadres est totale. Aucune distinction n'est pratiquée par le régime en ce qui les concerne.

Outre les cadres et les assimilés, l'entreprise peut demander l'extension du bénéfice du régime à d'autres catégories de salariés (article 36 de l'annexe I). Les catégories concernées doivent avoir un coefficient hiérarchique minimum (au moins égal à 200). Certaines conventions collectives prévoient l'application obligatoire de cette extension ; c'est par exemple le cas dans la chimie, l'édition, la fabrication des ciments, les institutions de retraite complémentaire. Lorsqu'une telle disposition n'est pas prévue, la décision d'extension prise par l'employeur doit recevoir l'accord de la majorité des salariés concernés. Par ailleurs, la décision d'extension du régime des cadres à une catégorie donnée est définitive pour l'entreprise : une fois prise, elle est irrévocable. A la différence des assimilés cadres, des distinctions peuvent être pratiquées en ce qui concerne les catégories qui bénéficient de la procédure d'extension : en particulier, au sein d'une entreprise, le taux de cotisation qui leur est appliqué peut être différent de celui des cadres et assimilés.

D'une manière générale, une commission spécialisée, la Commission des classifications, a été instituée au sein de l'AGIRC pour déterminer le champ d'application du régime des cadres et les catégories professionnelles susceptibles d'être couvertes.

Conditions d'âge et de nationalité

Dès que le salarié exerce une fonction de cadre ou d'assimilé ou entre dans une catégorie couverte par une décision d'extension, il doit obligatoirement être affilié à la caisse dont dépend l'entreprise. Cela même s'il est débutant, en période d'essai ou à temps partiel. Aucune condition d'âge n'est en outre imposée et le salarié continue à être affilié au-delà de 65 ans.

Comme dans les régimes ARRCO, tous les salariés concernés qui exercent leur activité en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer doivent être affiliés, quelle que soit leur nationalité.

Conditions d'ouverture des droits

Régimes ARRCO

Cessation d'activité

Les règlements des régimes membres de l'ARRCO varient sur ce point. Trois modalités sont prévues. Dans la majorité des régimes l'ouverture des droits est subordonnée à la cessation de l'activité salariée de l'affilié. Certains régimes exigent la cessation de toute activité, quelle soit salariée ou non. Et quelques régimes n'imposent que la cessation d'activité dans l'entreprise adhérente ou dans le secteur d'activité couvert par la caisse (cas de certaines caisses professionnelles).

La possibilité d'une retraite progressive a été introduite en 1988. Cette disposition se cale sur celle mise en oeuvre à la même époque par le régime général de sécurité sociale. Dans celui-ci, les salariés peuvent continuer une activité à temps partiel et percevoir une fraction de leur pension de vieillesse, à condition d'avoir atteint 60 ans, de totaliser 150 trimestres d'assurance et d'exercer leur activité à titre exclusif. Les salariés bénéficiant de cette disposition dans le régime général peuvent demander la liquidation de leurs droits dans les régimes ARRCO. Ils perçoivent alors une fraction de leur pension ; fraction qui est calculée à partir des mêmes taux que dans le régime général :

- 30 pour cent lorsque la durée de travail à temps partiel est au plus égale à 80 pour cent et au moins égale à 60 pour cent de la durée de travail à temps complet ;
- 50 pour cent lorsque la durée de travail à temps partiel est inférieure à 60 pour cent et au moins égale à 40 pour cent de la durée de travail à temps complet ;
- 70 pour cent lorsque la durée de travail à temps partiel est inférieure à 40 pour cent de la durée de travail à temps complet.

Age

L'âge d'ouverture des droits dans les régimes ARRCO est de 65 ans. Les droits peuvent également être liquidés plus tôt avec l'application d'un coefficient d'anticipation fixé par les règlements des régimes. La majorité de ceux-ci permettent ainsi des liquidations anticipées avec abattement à partir de 60 ans et, dans certains cas, dès 55 ans (voire 50 ans pour le régime des ambassades et des consulats).

Cependant, l'introduction en 1983 du droit à la retraite à 60 ans dans le régime général de sécurité sociale a conduit les régimes complémentaires obligatoires, aussi bien les régimes ARRCO que le régime AGIRC, à supprimer les coefficients d'abattement dans certaines conditions pour les liquidations de droits à partir de 60 ans. Trois conditions doivent être remplies :

- être âgé de 60 à 65 ans ;
- justifier d'une durée d'assurance d'au moins 37,5 ans ;
- avoir fait liquider la pension vieillesse du régime général de sécurité sociale.

En outre, les affiliés justifiant d'une durée d'assurance comprise entre 32,5 ans et 37,5 ans peuvent faire liquider leurs droits par anticipation entre 60 et 65 ans. Un abattement plus avantageux que celui prévu par les règles des régimes leur est alors appliqué.

L'ensemble de ces dispositions ne couvrent toutefois pas la totalité des salariés ayant été affiliés au cours de leur carrière à un régime complémentaire obligatoire. N'en bénéficient que les salariés en activité et les chômeurs ; en sont exclus les anciens affiliés qu'on appelle les "partis", soit qu'ils aient cessé de travailler avant la liquidation de leurs droits, soit qu'ils aient regagné leur pays d'origine, soit encore qu'ils soient passés à une activité non salariée.

Cet alignement des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC sur le régime général résulte d'un accord signé entre les partenaires sociaux le 4 février 1983. Il est entré en application le 1er avril de la même année pour une durée de sept ans. Un nouvel accord reprenant les mêmes dispositions a été conclu le 1er septembre 1990 ; ce dernier est applicable jusqu'au 31 décembre 1993. L'accord de 1983 a introduit un mécanisme original, un fonds appelé "structure financière", qui a pour objet de financer le coût des dispositions prises. Le fonctionnement de ce fonds sera décrit au chapitre V.

Droits de réversion

Le conjoint, veuf ou veuve, a droit à une pension de réversion à partir de 55 ans ou, s'il est invalide ou a deux enfants à charge, sans condition d'âge. Cette disposition a été introduite à compter du 1er juillet 1996. Précédemment, les régimes ARRCO établissaient une distinction entre hommes et femmes. Ces dernières pouvaient bénéficier de droits de réversion dès leur 50e anniversaire alors que l'ARRCO n'imposait pas l'attribution de droits de réversion pour les hommes ; les règlements des régimes pouvaient cependant le prévoir.

Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, l'ouverture des droits de réversion n'est soumise à aucune condition de durée du mariage. Les ex-conjoints divorcés non remariés peuvent en bénéficier au même titre que les veuves ou les veufs. La pension de réversion est dans tous les cas supprimée en cas de remariage.

Par ailleurs, les orphelins de père et de mère bénéficient de droits de réversion lorsqu'ils ont moins de 21 ans à la date du décès du dernier parent ou s'ils sont à la charge du dernier parent au moment de son décès. La pension est maintenue jusqu'à 21 ans ou tant que les conditions d'enfant à charge restent satisfaites.

Régime AGIRC

A l'origine, le régime AGIRC subordonnait le droit à une pension à une durée minimum d'affiliation avant l'âge de 65 ans de dix années de service dans une entreprise relevant du régime. Cette disposition a été supprimée en 1961 (avenant du 27 décembre 1961).

Cessation d'activité

La liquidation des droits est subordonnée à la cessation de l'activité au titre de laquelle le salarié est affilié au régime des cadres. Il doit en outre cesser d'acquérir des droits auprès d'un régime complémentaire de salariés, sauf dans le cadre des dispositions liées à la formule de retraite progressive. En revanche, rien ne s'oppose à ce que l'affilié, tout en percevant sa pension, exerce une activité rémunérée non salariée ou une activité salariée dans une entreprise ou un organisme ne relevant pas d'un régime complémentaire (dans le secteur public par exemple).

La possibilité de retraite progressive est ouverte dans les mêmes conditions que dans les régimes ARRCO.

Age

L'âge normal de la retraite est à 65 ans. Les règles du régime prévoient la possibilité d'anticipation. L'ouverture des droits peut avoir lieu dès 55 ans ; un coefficient d'anticipation de 0,43 est alors appliqué aux droits acquis. Ce coefficient croît régulièrement (tous les trimestres) pour atteindre 1 à 65 ans.

Cependant, la possibilité d'une ouverture des droits à taux plein dès 60 ans est ouverte depuis 1983 dans les mêmes conditions que pour les régimes ARRCO. Et, toujours dans les mêmes conditions, les affiliés justifiant d'une durée d'assurance comprise entre 32,5 ans et 37,5 ans peuvent bénéficier d'un taux d'abattement plus avantageux que celui normalement appliqué par le régime.

A l'origine, le régime prévoyait une majoration des droits lorsque la liquidation était effectuée après 65 ans. Le coefficient appliqué allait de 1,05 pour une retraite à 66 ans à 1,25 pour une liquidation à 70 ans et au-delà. Cette disposition a été supprimée le 30 juin 1956.

Droits de réversion

Le conjoint, veuf ou veuve, a droit à une pension de réversion à partir de 60 ans ou, s'il est invalide ou a deux enfants à charge, sans condition d'âge. La pension peut également être touchée à partir de 55 ans, mais elle est alors réduite. Ces dispositions ont été introduites à compter du 1er mars 1994. Précédemment, l'AGIRC établissait, comme l'ARRCO, une différence entre hommes et femmes (l'ouverture des droits à une pension de réversion était prévue à partir de 65 ans pour les premiers et de 50 ans pour les secondes). Le bénéfice des droits de réversion est étendu aux ex-conjoints divorcés non remariés.

Les orphelins de père et de mère âgés bénéficient d'une pension de réversion jusqu'à l'âge de 21 ans.

Prestations

Détermination des droits

Une des grandes originalités des régimes ARRCO et AGIRC est non seulement de valider les périodes au cours desquelles des cotisations ont été versées, mais aussi de valider des périodes d'emploi n'ayant pas donné lieu au versement de cotisations. Les années de carrière antérieures à l'obligation d'affiliation sont ainsi susceptibles de produire des droits sans contrepartie de cotisations. Un relèvement de taux au-delà du minimum obligatoire peut également donner lieu à l'attribution de droits rétroactifs. En outre, les régimes complémentaires prévoient la validation des périodes de chômage, d'incapacité de travail et de service militaire.

Reconstitution de la carrière avant l'affiliation

Le régime des cadres a attribué gratuitement dès l'origine des droits pour les périodes précédant sa mise en place (1er avril 1947), cela en reconstituant les carrières des affiliés. Pour la période 1936-1947, les droits sont attribués sur justification des appointements perçus au cours de chaque année et calculés selon les règles habituelles du régime. Pour les années 1939 à 1945, les périodes de mobilisation, de captivité, de déportation, de participation à la résistance, de réquisition par l'occupant, sont validables lorsqu'elles ont interrompu une activité ouvrant droit à l'affiliation. Les droits attribués correspondent au salaire qu'aurait perçu l'affilié s'il était resté en activité. Pour les périodes antérieures au 1er janvier 1936, sur preuve que les fonctions ouvrant droit à l'affiliation au régime ont bien été exercées, les années de service sont validées d'après les salaires perçus pendant une période de référence (les sept années

précédant, soit la cessation d'activité, soit le 1er janvier 1948 si l'affilié est encore en activité à cette date¹¹). La validation de la carrière antérieure à l'affiliation est toutefois limitée à 30 ans.

Pour les branches professionnelles qui sont entrées dans le champ d'application du régime après 1947, outre les années de carrière antérieures à cette date, l'AGIRC valide la période comprise entre le 1er avril 1947 et la date d'entrée dans le régime. Les droits correspondants sont calculés sur la base des salaires réellement perçus. Là encore, l'ensemble de la carrière reconstituée ne peut pas dépasser 30 ans.

Le calcul des droits lors des reconstitution de carrière se fait sur la base du taux minimum de l'époque (8 pour cent). Si l'entreprise cotise à un taux supérieur, cela peut donner lieu à une majoration des droits. Lorsque l'entreprise a disparu, la validation est automatiquement opérée sur la base du taux minimum.

Les régimes ARRCO valident également les périodes ayant précédé l'affiliation et n'ayant pas donné lieu à cotisations. Le règlement de l'ARRCO prévoit que les services accomplis dans les entreprises relevant de l'accord du 8 décembre 1961 sont intégralement validables (avec, comme pour l'AGIRC, attribution de droits pour les périodes de guerre). La seule restriction à cette validation des services antérieurs à l'affiliation concerne l'âge. La possibilité de validation n'est susceptible de démarrer qu'à partir de 16 ans (âge actuel de la fin de la scolarité obligatoire) et les droits attribués pour les services accomplis entre 16 et 21 ans sont réduits (ils sont d'un montant égal à 75 pour cent des bases prévues par les règlements des régimes). Cette procédure est entrée en vigueur en 1973. Précédemment, l'âge minimum d'affiliation était de 21 ans et seuls les services accomplis à partir de cet âge étaient validables. Il s'agit toutefois là du règlement général de l'ARRCO, certains régimes appliquent des dispositions plus favorables ; quelques-uns valident par exemple les services effectués par les affiliés avant l'âge de 16 ans.

Ces validations concernent les affiliations au taux minimum obligatoire. Le calcul des droits est effectué sur la base du règlement propre à chaque régime. Les années de carrière accomplies dans les entreprises cotisant à un taux supérieur sont également susceptibles d'être validées pour la fraction correspondant à la majoration de taux. La réglementation des régimes a sensiblement évolué sur ce point au cours des dernières années et renvoie aux dispositions prévues en cas de relèvement de taux.

Droits gratuits lors de relèvement de taux

Depuis 1984, l'AGIRC n'attribue plus de droits gratuits lors d'un relèvement de taux. Avant cette date, le régime a eu plusieurs pratiques. De 1947 à 1957, les droits acquis avant le relèvement sont entièrement revalorisés en fonction du taux choisi par l'entreprise, cela aussi bien pour les affiliés en activité que pour les anciens affiliés (qu'ils soient à la retraite ou aient changé d'entreprise). Par la suite, des restrictions ont été introduites. De 1957 à 1980, seuls les droits acquis par les affiliés dans l'entreprise elle-même sont revalorisés et un abattement de 30 % est pratiqué (le taux est moindre pour les entreprises entrées dans le champ d'application du régime après 1947 ou ayant embauché leur premier cadre après cette date). De 1981 à 1983, l'abattement est porté de 30 pour cent à 60 pour cent.

Pour les régimes ARRCO, il n'y a plus depuis le 2 janvier 1992 de validation des services passés au titre d'un relèvement de taux pour les retraités et les affiliés ayant quitté l'entreprise. Pour les affiliés présents dans l'entreprise elle a été supprimée à dater du 1er janvier 1996. Les augmentations de taux ont donné lieu à des validations partielles jusqu'à cette date : sur la base de 45 pour cent pour les relèvements de 1993, de 30 pour cent pour ceux de 1994 et de 10 pour cent pour ceux de 1995. Ces règles sont entrées en vigueur le 2 janvier 1993. Précédemment, comme pour l'AGIRC, les régimes ARRCO ont eu plusieurs pratiques.

¹¹ Les années d'occupation (1940-1944) ne sont pas prise en compte dans le total des sept années.

D'une manière générale, le règlement général de l'ARRCO prévoit depuis 1976 des dispositions spécifiques pour les cotisations facultatives, qualifiées d'"opérations supplémentaires". Ces dispositions s'appliquent uniformément à tous les régimes ARRCO. Trois étapes ont marqué l'évolution vers la situation actuelle.

Avant le 1er juillet 1988, le montant des droits gratuits attribués lors d'un relèvement de taux était fonction de la situation démographique de l'entreprise ou de la branche professionnelle concernées. Une étude démographique, une "pesée", était pratiquée afin d'évaluer le rapport des charges aux ressources sur les quinze ans suivant la majoration de taux et de déterminer les conditions de celle-ci. Les droits gratuits attribués pour les services passés dans l'entreprise ou la branche concernées étaient susceptibles de subir des abattements si la situation démographique était particulièrement défavorable. Ces abattements s'appliquaient uniformément à l'ensemble des catégories concernées : salariés présents, anciens salariés, retraités. L'évaluation démographique avait également une incidence sur le taux de cotisation. Selon les résultats obtenus, la cotisation était affectée ou non d'une majoration ; cette surprime était intégralement supportée par l'employeur et pouvait être applicable pendant quinze ans. Par ailleurs, indépendamment de l'évaluation démographique, les entreprises devaient verser une participation à la réserve commune de l'ARRCO.

Des conditions beaucoup plus avantageuses sont entrées en vigueur le 1er juillet 1988. Elles étaient à l'origine prévues pour trois ans ; elles ont été finalement maintenues jusqu'au 1er janvier 1992. La participation des entreprises à la réserve commune et la surprime en cas de situation démographique défavorable ont été supprimées. L'étude démographique n'a plus eu d'incidence que sur l'attribution des droits gratuits. Une distinction et un ordre de priorité ont été établis entre, d'une part, les affiliés actifs (salariés présents dans l'entreprise ou la branche) et, d'autre part, les retraités et les anciens affiliés. Pour les premiers, dont le cas était traité prioritairement, les droits acquis dans l'entreprise avant le relèvement étaient intégralement majorés lorsque l'âge moyen du groupe était inférieur ou égal à 52 ans. Lorsque cet âge moyen était supérieur à 52 ans, le pourcentage de validation était fonction du résultat de l'étude démographique ; la revalorisation était selon les cas intégrale ou partielle. Pour les retraités et les anciens affiliés, le pourcentage de validation dépendait des ressources disponibles après la validation des services passés des affiliés actifs. Si le pourcentage appliqué à ceux-ci était inférieur à 100 pour cent (revalorisation partielle), aucun droit gratuit n'était attribué aux retraités et aux anciens affiliés. Si, en revanche, la revalorisation des services passés des affiliés actifs était intégrale, l'étude démographique déterminait l'étendue de la revalorisation qui pouvait alors, être intégrale ou partielle.

A compter du 2 janvier 1992, la validation des services passés a été complètement supprimées pour les retraités et les anciens affiliés. Au cours de l'année 1992 (du 2 janvier 1992 au 1er janvier 1993 inclus), les conditions de validation sont devenues moins favorables pour les affiliés actifs. La revalorisation intégrale des droits acquis n'a plus été pratiquée : le pourcentage de validation a été fixé à 90 pour cent pour un relèvement du taux de cotisation jusqu'à 6 pour cent et à 50 pour cent pour un relèvement entre 6 pour cent et 8 pour cent. En outre, l'âge moyen du groupe ne devait pas dépasser 49 ans (au lieu de 52 précédemment) pour bénéficier de ces dispositions ; au-delà, des abattements supplémentaires étaient appliqués.

Périodes de chômage et de préretraite

Depuis 1967, les régimes ARRCO et AGIRC attribuent des droits aux salariés indemnisés au titre du chômage ou de la préretraite. L'affiliation au régime des cadres ou à un régime ARRCO avant la rupture du contrat de travail donnant lieu à indemnisation constitue la seule condition à remplir pour bénéficier de cette attribution de droits. Les salariés de 50 ans et plus doivent en outre justifier d'une affiliation d'au moins cinq ans ; aucune condition minimum de durée d'affiliation n'est imposée aux salariés de moins de

50 ans. Des droits gratuits sont également attribués pour les périodes de chômage partiel indemnisées par l'employeur à condition qu'elles dépassent 60 heures au cours de l'année civile. Seules les heures allant au-delà de cette limite de 60 heures sont prises en compte.

Les droits attribués sont fonction des rémunérations perçues au cours d'une période de référence (les trois années civiles précédentes à l'AGIRC, la meilleure des deux années civiles précédentes à l'ARRCO). Aucune condition de durée n'est appliquée : toute période indemnisée est prise en compte. C'est le fait d'être indemnisé au titre du chômage ou de la préretraite, par un dispositif public ou contractuel, qui ouvre le droit à la validation des périodes correspondantes.

Périodes d'incapacité de travail

Les régimes ARRCO et AGIRC prévoient la validation des périodes d'incapacité de travail occasionnées par une maladie, une maternité ou un accident. Cette validation est subordonnée au fait que les affiliés perçoivent au titre de leur incapacité de travail des indemnités journalières du régime général de sécurité sociale ou qu'ils touchent une pension d'invalidité. Le calcul des droits attribués se fait selon le même principe que pour les périodes de chômage et de préretraite.

Calcul de la pension

Le régime AGIRC et la plupart des régimes ARRCO utilisent un système par points. Parmi les membres de l'ARRCO, seuls trois régimes et une caisse (la caisse du secteur bancaire) calculent la pension selon un autre système, celui en pourcentage du dernier salaire. Des dispositions particulières sont appliquées à ces trois régimes et à cette caisse de telle sorte que soit respecté le principe qui veut que, à l'intérieur de l'ARRCO, des cotisations égales produisent des droits d'un montant équivalent.

Système par points

Le système par points consiste à acquérir chaque année un nombre de points qui est directement fonction des cotisations versées et du prix d'achat du point. Les points s'accumulent sur le compte de l'affilié jusqu'à la liquidation de ses droits à l'issue de sa carrière. Lors du passage d'une entreprise à l'autre les points acquis dans la nouvelle entreprise viennent s'ajouter à ceux déjà acquis dans l'entreprise ou les entreprises précédentes. Le changement d'entreprise n'occasionne aucune perte de droits dans la mesure où les régimes ARRCO et AGIRC prévoient une acquisition et une préservation immédiate de ceux-ci : aucune période de stage n'est appliquée et toute cotisation produit des points définitivement acquis. La question du transfert des droits, problème clé pour les régimes d'entreprise à prestations définies, est réglée de fait par la logique de fonctionnement du système. Les points s'accumulent sur le compte de l'affilié tout au long de sa carrière, en quelque sorte indépendamment de l'entreprise à laquelle il appartient. La seule différence majeure d'une entreprise à l'autre a trait à la qualité de la couverture proposée, soit que l'entreprise cotise au minimum obligatoire, soit qu'elle ait retenu un taux supérieur. Le niveau de la pension est finalement fonction du nombre de points acquis sur l'ensemble de la carrière et de la valeur du point lors de la liquidation des droits. La revalorisation de la pension évolue ensuite parallèlement à celle de la valeur du point.

Les cas de l'AGIRC et de l'ARRCO sont un peu différents. Pour l'AGIRC, la situation est simple. Il s'agit d'un régime unique, donc l'affilié continue à appartenir au même régime quelle que soit la caisse à laquelle il est affilié. S'il change de caisse lors du passage d'un employeur à l'autre, son compte est transféré de l'ancienne caisse à la nouvelle. Pour les régimes ARRCO, la situation est un peu plus compliquée dans la mesure où il s'agit d'une fédération de régimes ; mais elle revient en définitive au même du point de vue du bénéficiaire. L'ARRCO, en tant qu'organisme fédératif, a en effet le double rôle

d'harmoniser et de coordonner les régimes adhérents, si bien que l'affilié qui a acquis des droits dans plusieurs régimes peut les liquider quasiment dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un régime unique. Les affiliés n'ont qu'une seule demande à formuler pour bénéficier de la totalité de leurs droits. Par ailleurs, la valeur du point dans les différents régimes, paramètre qui permet de traduire en niveau de pension les points inscrits au compte de l'affilié, est fixée de telle sorte que, à cotisation égale, les droits sont d'un montant équivalent dans tous les régimes.

Comptabilisation des points et valeur du point

Chaque année, les cotisations sont transformées en points. Le nombre de points est obtenu de la façon suivante : la somme des cotisations, qui dépend du taux de cotisation choisi, est divisée par le prix d'achat du point. Ce paramètre, qualifié de "salaire de référence", est fixé chaque année. Il est indexé sur l'évolution du salaire médian des affiliés à l'AGIRC et sur celle du salaire moyen des affiliés de l'ensemble des régimes à l'ARRCO.

La formule utilisée est la suivante :
$$P(n) = \frac{S(n) \times T}{A(n)}$$

P(n) = nombre de points acquis dans l'année n
S(n) = salaire soumis à cotisation au titre de l'année n
T = taux de cotisation
A(n) = prix d'achat du point de l'année n

Cette formule montre notamment que le nombre de points acquis est proportionnel au taux de cotisation. Ainsi, dans un régime ARRCO, le nombre de points inscrits au compte de l'affilié est deux fois plus important pour une cotisation à 8 pour cent que pour une cotisation au taux minimum de 4 pour cent (de même dans le régime AGIRC entre 16 pour cent et 8 pour cent).

Par ailleurs, le régime AGIRC a mis en place diverses dispositions, qualifiées de garanties et de forfaits, qui permettent de ne pas pénaliser les affiliés dont le salaire est très proche du plafond de la Sécurité sociale, voire inférieur à celui-ci. Les cadres et assimilés bénéficient notamment depuis 1989 d'une garantie minimale de points (GMP). Lorsque le nombre de points acquis selon la procédure normale est inférieur à un certain plancher, cette garantie permet en contrepartie de cotisations d'atteindre ce plancher. En d'autres termes, les cadres et assimilés sont assurés d'acquérir chaque année un nombre minimum de points.

Les points acquis annuellement sont additionnés sur le compte de l'affilié. A ces points acquis en contrepartie de cotisations viennent s'ajouter les points attribués au titre des validations gratuites : reconstitution de carrière, points attribués lors d'un relèvement de taux, périodes de chômage, de préretraite et d'incapacité de travail.

Le régime AGIRC et certains régimes ARRCO prévoient en outre des majorations pour enfants (soit pour enfants à charge, soit pour enfants nés ou élevés) qui sont susceptibles de venir s'ajouter à l'ensemble des points acquis au moment de la liquidation. Ainsi, dans le régime AGIRC, l'affilié ayant eu au moins trois enfants voit le total de ses points majoré de la façon suivante :

10 pour cent pour trois enfants ;
15 pour cent pour quatre enfants ;
20 pour cent pour cinq enfants ;
25 pour cent pour six enfants ;
30 pour cent pour sept enfants et plus.

Une fois comptabilisé l'ensemble des points obtenus, le montant de la pension est calculé en multipliant le total des points par la valeur du point. Dans les régimes ARRCO, cette valeur est fixée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année par les conseils d'administration des régimes à partir des indications données par l'ARRCO. Elle est fonction de l'évolution du salaire moyen ayant donné lieu à cotisations. Dans le régime AGIRC, le conseil d'administration la fixe tous les ans le 1er juillet, avec possibilité de révision le 1er janvier suivant.

Revalorisation

Par la suite, le montant de la pension continue à évoluer en fonction de la valeur du point. La fixation de la valeur du point est en fait une double procédure : elle permet tout d'abord de déterminer le montant initial de la pension, puis de revaloriser régulièrement celle-ci. Un tel mécanisme permet d'indexer aussi bien les droits acquis pendant la carrière que la pension elle-même après la cessation d'activité.

Globalement, dans le régime AGIRC, l'évolution de la valeur du point a été très sensiblement supérieure à celle des prix jusqu'en 1976. Au cours de cette période, la valeur du point était fixée à partir d'une équation d'équilibre du régime prenant en compte, non pas les points à servir dans l'année, mais la moyenne des points à servir dans les dix années à venir. En 1977, l'application de la formule n'a plus permis de maintenir le pouvoir d'achat du point, en particulier du fait de l'accroissement important des prévisions décennales de charges du régime. Après les générations creuses de 1915-1919, dues à la Première Guerre mondiale, les générations correspondant à la reprise de la natalité de l'après-guerre ont en effet commencé à prendre du poids dans l'équation pluriannuelle d'équilibre du régime (les prévisions s'appuyaient sur la perspective d'un triplement du nombre de nouveaux retraités en 1985 par rapport à la période 1980-1984, cf. AGIRC 1984, p. 127). A partir de 1978, le conseil d'administration de l'AGIRC a décidé de soutenir le pouvoir d'achat du point en abandonnant la formule précédente. Cependant, le pouvoir d'achat de celui-ci n'a pas été strictement maintenu (tableau 1). Sur la même période, la revalorisation de la valeur du point a été plus forte dans les régimes ARRCO : de 1978 à 1991, elle n'a été que deux fois inférieure à la hausse des prix et elle a souvent été sensiblement supérieure à celle-ci.

Pensions de réversion

En ce qui concerne les conjoints, le niveau des droits de réversion est le même dans les régimes ARRCO et AGIRC. La pension du conjoint survivant est calculée sur la base de 60 pour cent des points acquis par le salarié décédé. Les abattements pour anticipation qui ont pu être pratiqués ne sont pas pris en compte dans l'évaluation du nombre de points.

Dans le cas de conjoints divorcés, la réglementation a évolué au début des années 80 et la procédure varie selon la date à laquelle le divorce a été prononcé. Dans le cas d'un divorce antérieur au 1er juillet 1980, le conjoint survivant non remarié bénéficie d'une pension de réversion intégrale ; l'ex-conjoint divorcé et non remarié a droit à une pension calculée sur la base des droits acquis pendant la durée du mariage avec l'affilié décédé. En revanche, quant le divorce a été prononcé après le 30 juin 1980, la pension de réversion est partagée. La pension du conjoint survivant est amputée de celle versée à l'ex-conjoint divorcés (dont les droits sont, comme dans le cas précédent, toujours fonction de la durée du mariage).

Pour les orphelins, le taux de réversion est différent dans les régimes ARRCO et AGIRC. La pension de chaque orphelin est égale à 30 pour cent des droits acquis par l'affilié décédé dans le régime AGIRC et à 50 pour cent dans les régimes ARRCO (toujours sans tenir compte des coefficients d'anticipation).

Action sociale

Parallèlement aux prestations principales que constituent les pensions, les régimes ARRCO et AGIRC ont mis en place des dispositifs d'action sociale. Des fonds particuliers sont constitués à cet effet, et les caisses ont une certaine autonomie dans la détermination et le niveau des prestations offertes. La situation est sur ce point différente entre l'AGIRC et l'ARRCO.

Régime AGIRC

L'action sociale dans le régime AGIRC relève de deux types de fonds : le fonds social obligatoire (FSO) et le fonds social libre (FSL). Les deux fonds sont complémentaires mais renvoient à une logique différente. Le premier est alimenté par une dotation dont le montant est déterminé annuellement par l'AGIRC dans la limite de 3 pour cent des cotisations de l'année précédente. Sur cette dotation sont prélevées les sommes correspondant à la charge pour le régime des points de chômage¹²; le reste est réparti entre les caisses au prorata des allocations qu'elles ont versées au cours de l'exercice précédent. Le fonds social libre est quant à lui alimenté annuellement par un prélèvement de 15 pour cent sur les produits financiers des réserves gérées par la caisse. Ce pourcentage a sensiblement baissé au cours des dix dernières années : il était de 40 pour cent en 1982, il est passé en 30 pour cent en 1983 et 1984, puis à 20 pour cent en 1985 et il s'est stabilisé depuis au niveau actuel de 15 pour cent.

Le règlement de l'AGIRC définit dans les grandes lignes l'utilisation du fonds social obligatoire. Celui-ci est destiné à accorder à titre individuel une aide exceptionnelle aux bénéficiaires du régime ; cette aide est éventuellement renouvelable et peuvent en bénéficier aussi bien les retraités que leurs ayants droit. A partir de ce cadrage, les caisses déterminent elles-mêmes l'utilisation précise du fonds et l'attribution des aides. D'une manière générale, il s'agit d'allocations accordées aux personnes défavorisées par l'application du règlement, d'aides à des retraités ou à des conjoints survivants en difficulté, de participation à des frais divers (maladie, obsèques, chauffage, amélioration de l'habitation, déménagement, soins à domicile...), d'attributions de bourses scolaires.

Le fonds social libre sert avant tout à venir en aide aux personnes non couvertes par le fonds social obligatoire : les affiliés actifs, qu'ils soient occupés ou en situation d'invalidité ou de chômage. Il peut également, après accord de l'AGIRC, servir à financer ou subventionner des oeuvres sociales collectives. A titre d'exemples, le fonds social libre peut octroyer des prêts (sans intérêt ou à taux avantageux), fournir des cautions pour l'obtention de prêts, accorder des bourses scolaires, rembourser une partie des frais médicaux à la charge de l'affilié, faire bénéficier d'aides exceptionnelles les affiliés en situation précaire.

Régimes ARRCO

Les caisses ARRCO disposent de fonds d'action sociale qui, selon les caisses, sont alimentés par un prélèvement sur les cotisations et/ou une affectation de produits financiers générés par la gestion de leurs différentes réserves¹³. Le règlement financier de l'ARRCO limite à 13,85 pour cent le prélèvement sur les produits financiers de la réserve commune ; si la caisse ne pratique pas de prélèvement sur cotisation, elle doit affecter ce pourcentage à son fonds d'action sociale. Par ailleurs, les caisses sont tenues de respecter

¹² Une partie des points attribués gratuitement pour les périodes de chômage est financée par le régime lui-même, l'autre, comme on le verra, par le dispositif d'indemnisation du chômage, l'UNEDIC

¹³ Les caisses ARRCO gèrent quatre types de réserves : les réserves communes, les réserves propres techniques, les réserves de fonds social et les réserves de gestion (*cf.* chap. V).

ce même plafond de 13,85 pour cent pour le prélèvement sur les produits financiers de leurs réserves propres techniques.

L'action sociale de chaque caisse relève de la responsabilité de son conseil d'administration. L'ARRCO intervient cependant pour coordonner et harmoniser l'action des différentes caisses et pour fixer des axes prioritaires. D'une manière générale, l'action sociale s'exerce principalement en faveur des retraités, mais les actifs sont également susceptibles d'en bénéficier. Il peut s'agir d'aides individuelles, s'adressant aux personnes elles-mêmes, ou d'opérations d'investissement qualifiées de "réalisations sociales". Les mesures individuelles prennent plusieurs formes : versement d'aides diverses, financement de services, octroi de prêts. L'ARRCO a retenu deux axes d'intervention prioritaires qui visent à favoriser le maintien à domicile des personnes âgées : l'aide ménagère et l'amélioration du logement. Les aides accordées par les caisses dans le cadre de ces deux priorités donnent lieu à une péréquation des charges au niveau de l'ARRCO. Les autres opérations à caractère individuel sont de la seule responsabilité des caisses et ne font intervenir aucun mécanisme de compensation. Par ailleurs, en ce qui concerne les opérations d'investissement, l'ARRCO a défini deux domaines vers lesquels orienter l'action des caisses : d'une part, la réalisation et le financement d'établissements d'accueil pour personnes âgées ayant perdu leur autonomie de vie ; d'autre part, le financement de foyers d'hébergement et d'unités de travail pour les handicapés en vue de favoriser leur insertion. L'ARRCO a vis-à-vis des caisses une double action de coordination et d'incitation pour assurer la mise en oeuvre de projets relevant de ces deux secteurs prioritaires.

Cotisations

Les régimes ARRCO et AGIRC organisent leur système de cotisation de façon différente. Un certain nombre de caractéristiques communes peuvent toutefois être mises en évidence. Ainsi, dans les deux cas, les cotisations sont assises sur des tranches de salaire brut déterminées à partir du plafond de la Sécurité sociale. Les taux de cotisation se divisent en deux niveaux : les entreprises sont tenues d'adhérer à un taux minimum obligatoire et, au-delà, ont la possibilité de choisir un taux supérieur ouvrant droit à une amélioration des prestations strictement proportionnelle. Cependant, cette latitude est actuellement remise en cause. L'ARRCO a décidé début 1993 de supprimer dans les années à venir les nouvelles possibilités d'opérations facultatives et de ne proposer qu'un taux unique. L'AGIRC s'est engagée dans la même voie début 1994. Les raisons de cette évolution sont multiples. L'adoption d'un taux unique permet tout d'abord de pérenniser les régimes. En effet, dans la logique de la répartition, l'équilibre de ceux-ci est susceptible d'être menacé si le taux moyen de cotisation évolue à la baisse. Le fait que les nouvelles entreprises ont tendance à adhérer au taux minimum pèse dans ce sens. La suppression des opérations facultatives renvoie également au processus de construction européenne. Les régimes sont mieux armés pour justifier leur monopole sur le territoire français, une nécessité là aussi de la technique de la répartition, à partir du moment où ils ne prévoient que des opérations obligatoires qui n'entrent pas dans le champ du marché concurrentiel.

Une des caractéristiques majeures des régimes ARRCO et AGIRC du point de vue des cotisations est d'affecter une surprime au taux prévu par le contrat d'adhésion. Cette surprime n'est productrice d'aucun droit. En d'autres termes, afin d'assurer l'équilibre du régime, les cotisations sont appelées à un taux supérieur au taux contractuel, bien que ce soit toujours à partir de ce dernier que restent calculés les droits. Le taux d'appel est un des paramètres de régulation du régime ; il est défini pour chaque exercice par les représentants des employeurs et des salariés.

Au-delà de ces grandes lignes, les détails de l'organisation du système de cotisation diffèrent entre les régimes ARRCO et le régime AGIRC.

Régime ARRCO

La situation dans les régimes ARRCO est actuellement en pleine évolution. L'accord conclu le 10 février 1993 entre les représentants des employeurs et quatre organisations syndicales sur cinq (la CGT n'a pas signé) modifie profondément les dispositions appliquées jusque-là. La période actuelle est une période de transition entre un système à deux niveaux de cotisation et un système à taux unique.

Suppression progressive du facultatif

La situation de départ, en application jusqu'au 1er janvier 1993, s'organise autour de la distinction entre un niveau obligatoire et un niveau facultatif. Dans la terminologie de l'ARRCO, ces niveaux sont respectivement qualifiés d'"opérations obligatoires" et d'"opérations supplémentaires". Le taux de cotisation pour les opérations obligatoires est de 4 pour cent. Il est à ce niveau depuis le 1er janvier 1967 ; il était précédemment de 2,5 pour cent. Ce taux obligatoire s'applique à la fraction de salaire égale au plafond pour les cadres (plus précisément les affiliés à une caisse AGIRC) et à la totalité du salaire jusqu'à hauteur de trois plafonds pour les autres salariés. Pour les opérations supplémentaires, le taux de cotisation peut aller jusqu'à 4 pour cent sur la tranche de salaire correspondant au plafond et, pour les non-cadres, jusqu'à 12 pour cent sur la fraction de salaire comprise entre le plafond et trois fois le plafond. La décision de souscrire à des opérations supplémentaires doit être prise, soit par accord entre les employeurs et la majorité des salariés intéressés (constatée par un vote à bulletin secret), soit par une convention collective. En outre, on a vu que, avant le 1er juillet 1988, les relèvements de taux donnaient lieu à une pesée démographique et que, en cas de situation défavorable, les cotisations pouvaient être affectées d'une surprime entièrement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la réduction de taux, évidemment pour les seules opérations à caractère facultatif, est également possible, mais la procédure est assez dissuasive. L'entreprise doit en effet verser une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle par l'ARRCO. La réduction de taux ne peut en outre intervenir que par accord entre l'employeur et la majorité des deux tiers des participants (actifs et retraités) ou par convention collective.

Toutes opérations confondues, pour l'ensemble des affiliés, le taux de cotisation peut donc aller de 4 pour cent à 8 pour cent sur la tranche égale au plafond et, pour les non-cadres, de 4 pour cent à 16 pour cent sur la tranche comprise entre un et trois plafonds. Toutefois, les entreprises ayant adhéré à des taux supérieurs avant la date à laquelle les limites ci-dessus ont été introduites (le 1er octobre 1976) peuvent continuer à cotiser au-delà des maximums autorisés, y compris pour les salariés embauchés depuis cette date.

L'accord de février 1993 a profondément modifié ces dispositions, du moins en ce qui concerne les opérations sur la tranche correspondant au plafond. Les dispositions applicables aux non-cadres sur la tranche de salaire couvrant de un à trois plafonds n'ont pas été changées, dans la mesure où le taux maximum au-delà du plafond s'aligne sur celui pratiqué dans le régime AGIRC. Ces opérations allant au-delà du plafond ont toutefois un caractère assez marginal, les opérations sur la tranche correspondant au plafond représentent en fait l'essentiel de l'activité des régimes ARRCO : elles couvrent plus de 95 pour cent de la masse salariale. L'ARRCO attend les décisions prises par l'AGIRC pour modifier les dispositions applicables entre un et trois plafonds afin que les affiliés puissent être traités de façon identique sur cette tranche de salaire. Il ne s'agira donc dans ce qui va suivre que des mesures concernant la fraction de salaire jusqu'à hauteur du plafond et applicables à l'ensemble des salariés, cadres et non-cadres.

L'accord a tout d'abord supprimé, à compter du 2 janvier 1993, la possibilité de nouvelles souscriptions à un taux supérieur à 6 pour cent. Les entreprises ou les secteurs professionnels cotisant déjà

à un taux supérieur pourront continuer à le faire ou, éventuellement, revenir à un taux de 6 pour cent dans les conditions prévues par la réglementation de l'ARRCO. Conditions qui, on l'a vu, sont dissuasives.

Le taux minimum obligatoire reste fixé à 4 pour cent jusqu'à fin 1995. Il sera ensuite progressivement augmenté (de 0,5 pour cent par an) pour atteindre 6 pour cent au 1er janvier 1999. A cette date, les régimes ARRCO ne proposeront donc plus qu'un taux unique pour les nouvelles adhésions. Le taux moyen de cotisation est de 5,15 pour cent en 1991, il devrait être de l'ordre de 6,37 pour cent lorsque le taux minimum de 6 pour cent sera entré en vigueur.

Taux contractuel et taux d'appel

L'ARRCO distingue le taux contractuel, qui est le taux utilisé pour le calcul des droits, du taux d'appel qui correspond au taux effectif auquel sont appelées les cotisations. Le taux d'appel est fixé chaque année par les représentants des employeurs et des salariés. Jusqu'en 1970, il a été de 100 pour cent, c'est-à-dire que les cotisations correspondant au taux minimum obligatoire de 4 pour cent étaient effectivement appelées à 4 %. Depuis 1971, pour les opérations obligatoires, et depuis 1987, pour les opérations supplémentaires, le taux d'appel est supérieur à 100 pour cent (tableau 2). En d'autres termes, une surprime non productrice de droits est perçue pour assurer l'équilibre du régime.

Le taux d'appel des opérations obligatoires et supplémentaires est identique depuis 1990. Il a été fixé en 1992 à 125 pour cent et l'accord de février 1993 l'a maintenu à ce niveau jusqu'en 1995. Les cotisations au taux minimum obligatoire de 4 pour cent sont donc actuellement appelées à 5 pour cent et celles au futur taux unique de 6 pour cent à 7,5 pour cent.

Répartition employeur/salarié

La répartition des cotisations entre employeurs et salariés n'est pas unifiée dans les différents régimes ARRCO. Cependant, elle se fait en général sur la base de 60 pour cent pour les premiers, 40 pour cent pour les seconds. Ce qui, compte tenu d'un taux d'appel de 125 pour cent, donne la répartition suivante :

Taux	Surprime	Répartition	
		Employeur	Salarié
%	%	%	%
4	1	3	2
6	1,5	4,5	3
8	2	6	4

Régime AGIRC

Comme l'ARRCO, l'AGIRC est en train de supprimer la part facultative des cotisations et d'adopter un taux unique. Un accord a été conclu dans ce sens le 9 février 1994. Le système de cotisation est cependant différent dans les deux cas. A la différence de l'ARRCO, le régime des cadres ne fait pas de distinction entre opérations obligatoires et facultatives : les dépenses et les ressources, qu'elles relèvent de l'obligatoire ou du facultatif, sont traitées globalement. Autre différence, une fois qu'un taux supérieur au minimum a été adopté, il n'est plus possible de revenir en arrière et de diminuer ce taux. La décision elle-même de changement de taux est prise, comme pour les régimes ARRCO, soit par accord entre l'employeur et la majorité des salariés concernés, soit par convention collective.

Obligatoire et facultatif

Les entreprises ont le choix en 1993 entre trois taux : 12 pour cent, le minimum obligatoire pour les nouvelles entreprises, 14 pour cent et 16 pour cent. Avant le 1er janvier 1984, les taux pouvaient varier de manière continue jusqu'au maximum de 16 pour cent. Par ailleurs, avant le 1er janvier 1981, le taux minimum obligatoire était de 8 pour cent seulement ; les entreprises créées avant cette date n'ont pas été contraintes de passer à 12 pour cent et ont pu conserver un taux de cotisation inférieur au nouveau minimum. L'éventail des taux de cotisation pratiqués est donc plus large que le laissent supposer les dispositions actuellement en vigueur. Toutefois, on l'a vu, les cotisations se concentrent essentiellement sur trois taux : 8 pour cent, 12 pour cent et 16 pour cent.

Les cotisations sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre une fois et huit fois le plafond de la Sécurité sociale. Cette tranche est elle-même divisée en deux tranches : la tranche B, comprise entre un plafond et une limite supérieure fixée chaque année et au moins égale à quatre plafonds ; la tranche C, comprise entre la limite supérieure de la tranche B et huit plafonds. Les cotisations sur la tranche C ne sont obligatoires que depuis le 1er janvier 1991 et le taux appliqué peut être différent de celui de la tranche B. En 1991, 3,7 pour cent des affiliés percevaient un salaire annuel égal ou supérieur au plafond de la tranche B (551 040 F).

En 1991, le taux moyen de cotisation était de 13,81 pour cent sur la tranche B et de 13,35 pour cent sur la tranche C. Lors des négociations sur l'introduction d'un taux unique, les positions des organisations syndicales, d'une part, et des représentants des employeurs, d'autre part, ont divergé. Les premières poussaient à l'adoption du taux maximum de 16 pour cent, tandis que les seconds étaient partagés entre la volonté de pérenniser le régime et celle de ne pas augmenter les charges des entreprises. Par ailleurs, la Fédération française des sociétés d'assurances, fédération membre du CNPF, a fortement pesé pour la fixation du taux unique à 14 pour cent (*Protection sociale informations* n° 1, p. 2). L'espace laissé pour les produits d'assurance et, plus généralement, pour les plans ou régimes de retraite pré-financés dépendait en partie du niveau de taux choisi. L'enjeu était là, d'une certaine manière, plus important que pour l'ARRCO dans la mesure où la population des affiliés de l'AGIRC est celle qui est la plus susceptible de souscrire de tels produits. L'accord de février 1994 a en définitive prévu de porter progressivement le taux unique à 16 pour cent, au plus tard en 2003. Depuis, le passage à 16 pour cent a été fixé au 1er janvier 1999.

Garanties et forfaits

Parallèlement à son système général de cotisation, l'AGIRC a mis en place au cours de son histoire divers dispositifs pour garantir les droits des affiliés percevant un salaire inférieur au plafond ou légèrement supérieur à celui-ci. Ces mesures ont pris d'autant plus d'importance que le plafond de la Sécurité sociale tend à progresser sensiblement plus vite que le salaire moyen des affiliés du régime. Ainsi, en 1980, 5,8 pour cent des affiliés percevaient un salaire annuel inférieur au plafond ; ils étaient 15,2 pour cent dans ce cas en 1991, 11,0 pour cent parmi les cadres et 32,2 pour cent parmi les techniciens et agents de maîtrise.

Depuis le 1er janvier 1989, l'AGIRC a institué une garantie minimale de points (GMP) obligatoire pour l'ensemble des affiliés. La GMP permet d'obtenir annuellement, en contrepartie de cotisations, un nombre de points minimum proportionnel au taux de cotisation de l'entreprise sur la tranche B : de 72 points pour un taux de 8 pour cent à 144 points pour un taux de 16 %. L'affilié dont le montant annuel des cotisations n'est pas suffisant pour acquérir le nombre de points minimum doit verser un complément de cotisations qui permet d'atteindre ce minimum. En d'autres termes, le salarié dont le salaire est inférieur au plafond, qui n'aura donc pas cotisé au cours de l'année au régime AGIRC, devra verser au titre de la GMP le montant de cotisations correspondant à l'achat de 72 points, si son entreprise cotise à 8 pour cent,

ou de 144 points, si elle cotise à 16 pour cent. Ces points seront alors inscrits normalement à son compte. Les cotisations versées au titre de la GMP sont réparties entre employeur et salarié de la même façon que les cotisations habituelles.

L'entreprise peut également adopter à titre facultatif une clause de garantie de cotisations : soit une garantie A avec un taux de cotisation de 1,76 pour cent du plafond, soit une garantie B avec un taux de 2,65 pour cent. Dans les deux cas, le taux de cotisation sur la tranche B doit être au minimum de 12 pour cent. Le système de garantie fonctionnera dès que le montant des cotisations normalement perçues est inférieur au montant correspondant à la garantie. Ce système de garantie permet, pour un taux identique sur la tranche B, d'obtenir un nombre de points plus important qu'avec la GMP. Il peut être adopté avec l'accord de la majorité des salariés concernés.

Un système de cotisations forfaitaires est parallèlement proposé pour les seuls techniciens et agents de maîtrise. Comme pour la clause de garantie, deux niveaux sont possibles : le forfait A correspondant à une cotisation de 1,76 pour cent du plafond et le forfait B correspondant à une cotisation de 2,65 pour cent. A la différence des garanties, qui ne fonctionnent que lorsque le niveau de cotisation est inférieur à un seuil donné, les forfaits sont systématiquement versés en plus de la cotisation calculée sur la tranche B. Là aussi, le système doit être adopté avec l'accord de la majorité des salariés concernés.

Taux contractuel et taux d'appel

Comme l'ARRCO, l'AGIRC pratique un taux d'appel des cotisations qui peut être différent du taux contractuel. Les cotisations sont ainsi appelées en 1993 à 117 pour cent, c'est-à-dire qu'une surprime non productrice de droits de 17 pour cent est perçue par le régime. Celui-ci ne faisant pas, à la différence de l'ARRCO, de distinction dans ses comptes entre les opérations obligatoires et facultatives, le taux d'appel est le même quel que soit le taux de cotisation contractuel et cela a toujours été le cas.

Historiquement, le régime a connu des périodes très différenciées du point de vue du taux d'appel pratiqué (tableau 2). Pendant ses premières années d'existence, de 1947 à 1951, les cotisations ont été appelées à 100 pour cent. Dès 1952 et jusqu'à 1965, le taux d'appel a en revanche été inférieur à 100 pour cent ; au plus bas, en 1952, il a été de 78 pour cent et, au total sur l'ensemble de la période, 197 pour cent des cotisations n'ont pas été appelées. En d'autres termes, le taux appelé étant inférieur au taux contractuel producteur de droits, les affiliés ont bénéficié tout au long de ces années d'une réduction sur l'achat de leurs points. Cette décision de ne pas appeler la totalité des cotisations renvoie à la volonté qui s'est manifestée à l'époque de rester dans une logique de répartition et de ne pas laisser croître trop rapidement le volume des réserves. Ces dernières n'ont qu'une fonction de lissage pour absorber les irrégularités de charges et leur montant a eu tendance à augmenter très fortement au cours des premières années du régime. En effet, malgré l'adoption par l'AGIRC d'un système de répartition pur, c'est-à-dire avec reconstitution des carrières et attribution de droits pour les services passés, le régime a connu une période de montée en charge du fait d'une certaine déperdition de droits d'affiliés n'en faisant pas immédiatement la demande et en raison de l'amélioration progressive des prestations proposées (Amzallag, Campana, Cheron *et al.*, 1986, p. 73). L'appel intégral des cotisations aurait entraîné, jusqu'à l'issue de cette montée en charge, un gonflement des réserves qui a été jugé trop important par les responsables du régime. Cependant, en contrepartie du non-appel d'une fraction des cotisations, la convention collective a prévu que le taux d'appel pourrait ultérieurement être majoré dans la double limite des pourcentages non appelés et de 10 pour cent au maximum par an.

Par la suite, le taux d'appel a été maintenu à 100 pour cent de 1966 à 1978. Depuis 1979, il a été progressivement augmenté pour atteindre les 117 pour cent actuels. Au total, de 1979 à 1992, 111,4 pour

cent ont été appelés à titre de surprime ; chiffre à mettre en parallèle avec les 197 pour cent non appelés précédemment.

Le non-appel d'une partie des cotisations au cours des années 50 et 60 donne lieu aujourd'hui à un certain nombre de critiques. Il est notamment reproché aux responsables du régime de ne pas avoir constitué à l'époque des réserves plus importantes qui auraient permis de faire face dans de meilleures conditions à la dégradation de la situation économique à partir du milieu des années 70. En réponse à ces critiques, deux types d'arguments sont mis en avant. Le premier est à caractère technique et renvoie à la fonction des réserves dans un régime en répartition : elles sont destinées à lisser les irrégularités de charges et non à faire face à un retournement de la conjoncture économique. De ce point de vue, les réserves de l'AGIRC ont pu et peuvent toujours remplir leur fonction ; par ailleurs, personne n'était en mesure dans les années 50 et 60 de prévoir la modification profonde de la situation économique. Le deuxième type d'arguments est plus économique et renvoie à l'utilisation des fonds non appelés. Il consiste à mettre en avant l'intérêt qu'il pouvait y avoir sur le plan économique à laisser dans les entreprises elles-mêmes les sommes correspondant à la fraction des cotisations patronales non appelées, soit en moyenne les deux tiers des sommes en jeu, plutôt qu'à les investir sur les marchés financiers dans des placements respectant les règles prudentielles imposées aux caisses de retraite (Amzallag, Campana, Cheron *et al.*, 1986, pp. 73-74). On retrouve là l'opposition entre un circuit court dans l'allocation des ressources dégagées par un régime de retraite, comme dans le cas du système allemand de provisions des engagements, et le circuit long dans lequel les réserves des fonds de pension alimentent le marché des capitaux. En adoptant un point de vue keynésien, prédominant dans les années 50 et 60, on peut ajouter que le dernier tiers des cotisations non appelées, correspondant aux cotisations salariales, était susceptible de soutenir l'économie en alimentant la demande.

Répartition employeur/salarié

La règle de répartition pratiquée dans le régime AGIRC est différente selon le taux : les premiers 8 pour cent sont répartis sur la base de 75 pour cent pour l'employeur et 25 pour cent pour le salarié et les pourcentages suivants sont répartis à égalité entre les deux. On a donc pour les trois taux les plus communément pratiqués la répartition suivante :

Taux	Répartition	
	Employeur	Salarié
%	%	%
8	6	2
12	8	4
16	10	6

Compte tenu du taux d'appel de 117 pour cent, on obtient la répartition suivante :

Taux	Surprime	Répartition	
		Employeur	Salarié
%	%	%	%
8	1,36	7,02	2,34
12	2,04	9,36	4,68
16	2,72	11,70	7,02

V. FINANCEMENT ET ADMINISTRATION DES REGIMES

Le financement des régimes ARRCO et AGIRC se fait selon le principe de la répartition avec une constitution de réserves limitées, destinées à lisser les irrégularités de charges. La technique pratiquée renvoie au modèle de la répartition que l'on peut qualifier de "pur" en opposition notamment avec ce que les anglophones appellent le *pay-as-you-go*, c'est-à-dire le paiement "au fur et à mesure" des prestations à partir des revenus courants. En effet, dans les régimes ARRCO et AGIRC, les cotisations perçues au cours d'une période donnée servent à payer les prestations pendant la même période ; en d'autres termes, le montant global des cotisations, calculées selon les règles fixées par le régime, est réparti entre les bénéficiaires en fonction des droits que ceux-ci ont acquis. C'est le montant des cotisations à répartir qui détermine le niveau des prestations versées. Cette technique, comme le met régulièrement en avant la littérature théorique, permet de servir immédiatement, dès l'entrée en vigueur du régime, des prestations à des personnes qui n'ont jamais cotisé. Elle implique même que la première génération bénéficie d'avantages pleins sans contrepartie de cotisations. C'est ce qu'ont effectivement pratiqué, comme on l'a vu, à travers des reconstitutions de carrière, les régimes ARRCO et AGIRC. La non-répartition immédiate des cotisations implique, soit la constitution de réserves, soit l'utilisation d'une partie des cotisations perçues à d'autres fins, soit encore la minoration du niveau des cotisations ; dans tous les cas, l'on sort du principe de la répartition au sens strict.

En somme, dans le système mis en oeuvre par les régimes ARRCO et AGIRC, le droit à prestations est acquis, mais le montant lui-même de celles-ci n'est pas fixé à l'avance. Les règles du régime établissent un mode d'acquisition de droits, ceux-ci sont portés au compte de l'affilié ; le niveau de la pension n'est déterminé que lors de la liquidation du compte et en fonction des ressources disponibles. Les gestionnaires des régimes jouent sur un certain nombre de paramètres pour équilibrer le transfert pratiqué entre les affiliés actifs et les retraités ; les principaux sont le prix d'achat du point ("salaire de référence"), la valeur du point, le taux d'appel, le taux de prélèvement sur les cotisations. On va voir que l'ensemble de ces paramètres peuvent être mis en rapport dans la notion de rendement du régime.

En ce qui concerne le financement, trois autres points méritent un développement. Les deux premiers s'inscrivent dans la logique de la répartition. Il s'agit, d'une part, de la compensation des charges pratiquée entre les différentes institutions adhérentes et, d'autre part, des réserves accumulées par les régimes. Ces dernières, bien que faibles proportionnellement aux prestations versées, atteignent des sommes relativement conséquentes étant donné l'importance de la population couverte. Le troisième point a trait au fait qu'une partie des prestations n'est pas financée par les régimes eux-mêmes. Il s'agit en particulier du coût de l'ouverture des droits à pension à 60 ans sans coefficient d'anticipation et d'une partie des points attribués pour les périodes de chômage.

Par ailleurs, un aspect essentiel du mode de financement et de régulation des régimes ARRCO et AGIRC tient au caractère paritaire de leur gestion. Toutes les décisions importantes concernant les régimes sont en effet prises dans des instances composées à égalité de représentants des employeurs et des salariés.

L'équilibre des régimes

Equilibre et rendement

Sans entrer dans trop de détails, on va voir dans ce paragraphe les grandes lignes du fonctionnement technique des régimes ARRCO et AGIRC.

D'une manière générale, équilibrer un régime par répartition consiste à réaliser chaque année l'égalité entre les ressources disponibles pour le régime et ses charges, c'est-à-dire l'égalité entre les cotisations annuelles nettes de prélèvement et les prestations annuelles. Ces dernières sont le produit du nombre total de points à servir dans l'année par la valeur du point. La valeur du point peut donc être fixée chaque année de la façon suivante :

$$\text{valeur du point} = \frac{\text{cotisations nettes de prélèvement}}{\text{nombre total de points à servir}}$$

La valeur du point est une variable clé. C'est elle qui permet à la fois de déterminer le montant de la pension, lors de la liquidation des droits, et le niveau de sa revalorisation annuelle.

Si l'on prend l'exemple du régime AGIRC, la valeur du point a été définie jusqu'en 1977 selon ce principe, en prenant non pas le nombre total de points à servir dans l'année, mais la moyenne des points à servir dans les dix années à venir (cf. AGIRC, 1984, pp. 125-126). En 1977, l'application de la formule n'a pas permis de revaloriser la valeur du point à hauteur de l'indice des prix, en particulier du fait du poids pris dans la prévision décennale de charges par les classes pleines de l'après-guerre. A partir de 1978, l'AGIRC a décidé de soutenir le pouvoir d'achat du point en fixant sa valeur à un niveau supérieur à celui obtenu par l'application de la formule habituelle.

Outre la valeur du point, les gestionnaires des régimes ont la possibilité de jouer sur deux autres paramètres pour équilibrer ceux-ci : le prix d'achat du point et le taux d'appel des cotisations. Les choix dans la fixation de ces différents paramètres consistent à effectuer un arbitrage entre les intérêts des actifs et ceux des retraités ; en d'autres termes, il s'agit de répartir le coût de l'équilibrage du régime entre les premiers et les seconds. Diminuer la valeur du point pèse sur les retraités, augmenter son coût d'achat (à travers le prix d'achat et/ou le taux d'appel) pèse sur les actifs. Les choix à effectuer se font à partir de la notion de rendement du régime.

Le rendement d'un régime une année donnée exprime le rapport, pour l'année en question, de la valeur du point de retraite au prix d'achat de celui-ci. Autrement dit, à partir du rendement on peut évaluer le montant de la pension que permettent d'acquérir les cotisations versées. Un rendement de 12 pour cent signifie par exemple que le point acheté 1 F ouvre droit à une pension annuelle de 0,12 F (0,12/1).

Le rendement défini à partir de la seule valeur du point et de son prix d'achat est le rendement brut. Le rendement effectif est obtenu en intégrant les autres éléments qui interviennent. D'une part, la valeur du point ne rend pas compte de la totalité des droits acquis ; il faut ajouter aux droits directs, qu'exprime la valeur du point, les avantages annexes qui y sont associés (en particulier les droits de réversion et les majorations pour enfants). Ces avantages annexes peuvent être calculés de façon actuarielle en pourcentage des droits directs. D'autre part, le prix d'achat réel du point doit intégrer la surprime correspondant au taux d'appel effectif et les prélèvements effectués sur les cotisations (deux types de prélèvements sont effectués : pour le financement de la gestion administrative et pour celui de l'action sociale). Le rendement effectif du régime s'obtient donc par la formule suivante :

$$\frac{V}{A} \times \frac{1+k}{Ta-p}$$

V = valeur du point

A = prix d'achat du point

k = avantages annexes

Ta = taux d'appel

p = prélèvement pour frais de gestion et action sociale

Amzallag, Campana, Cheron *et al.* (1986, pp. 40-41) ont calculé, pour l'année 1984, les rendements de l'AGIRC et du plus important des régimes ARRCO, l'UNIRS. Pour l'AGIRC, le rendement brut est de 12,45 pour cent et le rendement effectif de 13,58 pour cent. Pour l'UNIRS, ils sont respectivement de 12,21 pour cent et de 11,82 pour cent. Ces différences montrent combien le rendement d'un régime peut varier selon les variables prises en compte.

Par ailleurs, la notion de rendement peut prêter à confusion. Il ne s'agit en effet pas de la rentabilité financière du point de vue des affiliés, c'est-à-dire le montant global des rentes que ceux-ci sont susceptibles de percevoir en contrepartie de leurs cotisations. La rentabilité financière ainsi définie renvoie à une dimension temporelle, qui prend en compte la durée de la carrière et celle de versement de la pension, alors que le rendement est un indicateur instantané : il met en rapport, une année donnée, la valeur du point et son prix d'achat. A l'origine, la notion de rendement a principalement été utilisée pour comparer les prestations servies par des régimes aux règlements différents ; par la suite, c'est à travers elle qu'ont été étudiées les perspectives d'évolution des régimes (Amzallag, Campana, Cheron *et al.*, 1986, p. 38). L'ARRCO effectue ainsi depuis plus de 25 ans ses prévisions à partir du calcul du rendement d'équilibre de l'ensemble des régimes adhérents. Les derniers résultats obtenus conduisent à envisager un "choc démographique" pour la période 2010-2015 moindre que celui auquel les régimes ont eu à faire face dans les années 80. Pendant cette période sont en effet arrivées à l'âge de la retraite des classes particulièrement importantes de salariés, du fait de l'entrée en masse de travailleurs dans le salariat à l'issue de la Deuxième Guerre mondiale¹⁴ Les évolutions démographiques actuelles devraient selon les prévisions de l'ARRCO entraîner un accroissement de charges pour les régimes de l'ordre de 10 pour cent sur 30 ans, de 1990 à 2020, c'est-à-dire beaucoup moins que ce qu'ils ont eu à subir précédemment (pour l'exposé de la méthode utilisée et des résultats obtenus, *cf.* ARRCO, 1991).

En retenant une notion simple du rendement qui n'intègre que la valeur du point, son prix d'achat et le taux d'appel des cotisations, on peut mettre en évidence à travers l'exemple de l'AGIRC comment a été piloté l'équilibre du régime pour répondre aux transformations socio-économiques auxquelles il a eu à faire face au cours des années 80. La baisse progressive du rendement s'est faite à travers le partage des efforts entre les actifs et les retraités : une revalorisation de la valeur du point inférieure à l'indice des prix et une augmentation du coût d'achat du point supérieure à l'évolution du salaire médian des cadres (tableau 1). A titre de comparaison, on peut mettre en parallèle le pilotage de la baisse de rendement dans le régime UNIRS sur la même période (tableau 2).

Du point de vue du financement, les conditions sont sensiblement différentes dans les régimes ARRCO et AGIRC. Deux points, notamment, caractérisent ce dernier : il couvre une catégorie professionnelle spécifiée et les cotisations qu'il perçoit sont assises sur un salaire différentiel. Ces deux caractéristiques ont joué dans un sens opposé pour le régime au cours des dernières années. Le fait de couvrir une population particulière, essentiellement les cadres, a eu un effet favorable sur son financement, dans la mesure où cette population a crû plus rapidement que la population active dans son ensemble. En revanche, le fait que les cotisations soient assises sur une tranche de salaire fixée en fonction du plafond de la Sécurité sociale a eu un impact défavorable. En effet, le plafond augmente depuis de nombreuses années plus rapidement que le salaire des cadres, ce qui limite d'autant la progression du salaire différentiel, c'est-à-dire l'assiette du régime.

¹⁴ Dans l'analyse des perspectives démographiques des régimes de retraite, on tend fréquemment à oublier que celles-ci ne dépendent pas directement de l'évolution de la démographie générale, mais de l'évolution de la démographie de la population couverte par le régime. La population pertinente à prendre en compte dans le cas des régimes ARRCO est celle des salariés du secteur privé et du secteur public concurrentiel ; dans celui du régime AGIRC, c'est celle des cadres et assimilés.

D'une manière générale, la fixation des divers paramètres des régimes est effectuée par des organes paritaires dans lesquels siègent à égalité des représentants des employeurs et des salariés. Dans le cas de l'AGIRC, la valeur du point est fixée chaque année le 1er juillet par le conseil d'administration, avec possibilité de révision le 1er janvier suivant. Les autres variables d'équilibre - prix d'achat du point et pourcentage d'appel des cotisations - sont fixées annuellement par la commission paritaire nationale. Le cas de l'ARRCO est un peu plus compliqué dans la mesure où l'ARRCO n'est pas un régime, mais un organisme fédérateur de régimes qui joue un rôle harmonisateur.

L'ARRCO comme structure d'harmonisation

Une des fonctions essentielles de l'ARRCO est d'harmoniser les prestations versées d'un ensemble de régimes dont les règlements sont différents. Le principe en vigueur consiste, non pas à remettre en cause la variété des réglementations, mais à faire qu'à cotisations égales les bénéficiaires perçoivent dans tous les régimes des prestations équivalentes. La notion d'équivalence est appréhendée à partir de la valeur globale des prestations, c'est-à-dire en prenant en compte les divers éléments qui les constituent : le montant des droits bien sûr, mais aussi les conditions d'âge d'ouverture des droits, les majorations appliquées, les dispositions relatives à la réversion, etc. L'équivalence signifie que, si les éléments constitutifs des prestations peuvent varier d'un régime à l'autre, la valeur globale de celles-ci doit être sensiblement la même dans tous les régimes.

Pour mettre en oeuvre ce principe, le conseil d'administration de l'ARRCO fixe chaque année un rendement de référence sur lequel les régimes doivent aligner leur propre rendement. Ce rendement de référence est calculé, à partir d'hypothèses d'évolutions démographique et économique, pour assurer l'équilibre à long terme de l'ensemble des régimes ARRCO analysés comme un seul régime. Il est en outre fonction des taux d'appel des cotisations, eux-mêmes définis par l'ARRCO. A l'origine, il a été fixé à 16 pour cent ; en 1968, il est passé à 15,5 %, puis il a progressivement baissé à partir de 1970 pour atteindre 15 pour cent en 1974. Il a à nouveau baissé à partir de 1983. Il faut par ailleurs noter que ce rendement de référence ARRCO ne doit pas être directement comparé avec le rendement de l'AGIRC, dans la mesure où il n'est pas calculé de la même façon ; il prend en effet en compte des avantages annexes (réversion et autres) dont le poids actuariel représente 20 pour cent de la charge totale.

Les régimes ARRCO sont tenu d'aligner leur propre rendement sur le rendement de référence. Ils ont toutefois une petite marge de manoeuvre : le rendement d'un régime peut être compris entre 98 pour cent et 104 pour cent du rendement de référence. Des pénalités sont prévues pour les régimes ne respectant pas ces limites. L'intervention de l'ARRCO a ainsi permis de faire converger des rendements à l'origine très différenciés (graph. 1). En 1962, un écart de 17,5 pour cent séparé les rendements extrêmes pratiqués et le rendement maximum était près de trois fois supérieur au rendement minimum. L'écart a été très sensiblement réduit au cours des années 60 et il n'est en 1991 que de 1,10 pour cent.

Compensation entre institutions

Le mécanisme de financement des régimes ARRCO et AGIRC dépend de la pérennité du groupe des cotisants. D'une manière générale, la viabilité du système implique deux conditions essentielles : le caractère obligatoire de l'affiliation et une couverture nationale. L'obligation d'affiliation assure le renouvellement de la population assurée, donc le flux de cotisations à répartir parmi les bénéficiaires. La dimension nationale de la couverture permet aux régimes de ne pas dépendre des évolutions démographiques de groupes professionnels restreints. Du point de vue de l'organisation institutionnelle, la pérennité du groupe des cotisants au niveau global nécessite qu'une solidarité fonctionne entre les différentes institutions, entre les caisses qui composent l'AGIRC et entre les régimes adhérant à l'ARRCO. Cette solidarité permet aux affiliés de ne pas dépendre des évolutions démographiques propres à la caisse

à laquelle ils sont affiliés, qu'elle soit d'entreprise, de branche, interprofessionnelle ou régionale. En d'autres termes, la qualité des prestations n'est pas remise en cause par les difficultés économiques que peut traverser l'entreprise, la branche professionnelle ou la région que couvre la caisse d'affiliation : l'entreprise peut disparaître ou la branche professionnelle connaître une forte régression de ses effectifs, l'affilié n'en subira pas les conséquences du point de vue de sa pension. Cette solidarité est réalisée par un système de compensation entre les différentes institutions membres des deux grandes associations.

La situation est plus simple dans le cadre de l'AGIRC que dans celui de l'ARRCO. Le régime AGIRC étant un régime unique, toutes les caisses appliquent les mêmes paramètres (valeur du point, prix d'achat du point, taux d'appel des cotisations) et la même réglementation. Le rendement est donc identique pour chacune d'entre elles. Le rapport entre les cotisations perçues et les prestations versées est cependant très variable d'une caisse à l'autre. Une compensation générale des charges et des ressources est pratiquée pour éliminer cette disparité. Elle vise à mettre chaque caisse dans la situation financière qui serait la sienne si le rapport entre les cotisations et les prestations était dans toutes les caisses celui du régime dans son ensemble. L'opération s'effectue en deux temps. Un coefficient de compensation est calculé pour chaque caisse à partir du rapport de ses cotisations et de ses prestations annuelles à celles du régime. Il correspond au poids de la caisse à l'intérieur du régime. Ce coefficient permet de calculer la part des réserves du régime qui revient à chaque caisse. Si les réserves effectivement détenues en fin d'année sont supérieures à la part calculée, la caisse verse la différence à la compensation ; dans le cas contraire, elle reçoit la différence. Ainsi, en 1991, 30 caisses ont versé des fonds à la compensation et 19 en ont reçus¹⁵ ; plus de 7,1 milliards de francs ont été transférés. En définitive, la compensation une fois réalisée, la situation financière de chaque caisse reproduit la situation financière du régime AGIRC dans son ensemble.

Dans le cadre de l'ARRCO, l'objectif est globalement le même, mais la mise en oeuvre est différente car le mécanisme de compensation doit tenir compte de la diversité des régimes en présence. En outre, la compensation des opérations obligatoires (cotisations au taux minimum) et celle des opérations supplémentaires (cotisations allant au-delà du minimum) se font de manière séparée, quoiqu'en appliquant la même méthode (pour une présentation détaillée du mécanisme de compensation ARRCO, cf. Joudrier, 1993, pp. 7-8).

D'une manière générale, la compensation est envisagée à l'ARRCO comme une péréquation des charges qui vise à annuler les différences de structure démographique entre régimes. Elle a pour but de mettre "chaque institution dans la situation où elle se trouverait si sa structure démographique était identique à celle de l'ensemble des institutions" (règlement de l'ARRCO, liv. I, art. 14). La traduction de cet objectif signifie que le montant du transfert de compensation doit être tel que, après compensation, le rapport de charges du régime soit égal à celui de l'ARRCO dans son ensemble. Autrement dit, la compensation est conçue pour réaliser l'égalité suivante :

$$\frac{\text{prestations compensées du régime} + \text{transfert de compensation}}{\text{cotisations nettes du régime}} = \frac{\text{somme des prestations compensées ARRCO}}{\text{somme des cotisations nettes ARRCO}}$$

Un point est important à souligner. Pour gommer les différences de réglementation entre régimes, le montant des prestations compensées est calculé en considérant que tous les régimes appliquent le rendement de référence fixé par l'ARRCO. Le montant des prestations prises en compte dans la

¹⁵ L'AGIRC comprend 55 caisses ; mais 7 caisses se sont regroupées, notamment pour les opérations de compensation, en une association de caisses, ce qui explique le total obtenu ici de 49 caisses.

compensation ne correspond donc pas systématiquement au montant des prestations effectivement versées ; cette différence est à la charge ou au bénéfice du régime lui-même. Ainsi, un régime qui pratique un rendement supérieur au rendement de référence (dans la limite autorisée de 104 pour cent) supporte des charges non compensées qui doivent être assurées par ses réserves propres. Ce mécanisme renvoie à la logique d'harmonisation du rendement des régimes mise en oeuvre par l'ARRCO.

En 1991, pour ce qui est des opérations obligatoires, 24 régimes ont versé des fonds à la compensation et 22 en ont reçus ; plus de 9,3 milliards de francs ont été transférés. En ce qui concerne les opérations supplémentaires, 21 régimes ont versé des fonds et 18 en ont reçus ; plus de 1,7 milliard ont été transférés.

La solidarité entre les régimes ARRCO s'exprime également par la constitution d'une réserve commune. Celle-ci est alimentée par les excédents constatés après les transferts de compensation. Depuis 1980 pour les opérations obligatoires, et depuis 1981 pour les opérations supplémentaires, la totalité des excédents est versée à la réserve commune. Précédemment, les régimes ne dotaient pas celle-ci de l'intégralité des excédents ; au titre des opérations obligatoires, par exemple, ils en conservaient 10 pour cent et ne versaient que 90 pour cent. Cette réserve commune a une double fonction : préserver les régimes des aléas conjoncturels et contribuer à assurer leurs besoins de trésorerie. Son utilisation s'inscrit plus globalement dans la logique de constitution de réserves par les régimes fonctionnant en répartition.

Réserves

Les régimes par répartition disposent de réserves dans la mesure où ils ne répartissent pas intégralement et instantanément les cotisations perçues. Ces réserves sont alimentées par les excédents réalisés et par les produits financiers qu'elles génèrent. D'une manière générale, les régimes ARRCO et AGIRC constituent des réserves de trois types. Le premier type renvoie à la technique elle-même de la répartition qui implique de disposer de fonds pour assurer le paiement des prestations et la régularité de leur évolution. Ces réserves strictement liées aux opérations de retraite, qualifiées de "réserves techniques" à l'ARRCO et de "réserves de sécurité et de stabilité" à l'AGIRC, remplissent dans l'ensemble trois fonctions (Amzallag, Campana, Cheron *et al.*, 1986, p. 45). Une fonction de trésorerie, pour répondre à des décalages entre le paiement des prestations et le recouvrement des cotisations. Une fonction de conjoncture, pour maintenir une progression régulière des prestations en dépit d'aléas conjoncturels. Une fonction régulatrice, pour amortir les écarts momentanés entre les prévisions d'évolution des effectifs et la réalité constatée. Pour assurer cette triple fonction, Amzallag, Campana, Cheron *et al.* (*ibid.*, p. 45) considèrent que les régimes doivent disposer de réserves d'un montant au moins égal à trois trimestres de cotisations. Les deux autres types de réserves sont destinées respectivement à l'action sociale des régimes et à leur gestion administrative. A l'intérieur de ce cadre général, commun à l'ARRCO et à l'AGIRC, les choses s'organisent différemment dans les deux associations.

Réserves dans les régimes ARRCO

Dans le cas de l'ARRCO, du fait de l'autonomie dont disposent les régimes adhérents, une deuxième distinction recoupe celle qui vient d'être faite : la différenciation entre les réserves propres des régimes et la réserve commune ARRCO. Si bien que, au total, on distingue quatre types de réserves dans les régimes ARRCO : la réserve commune, les réserves propres techniques, les réserves de gestion administrative et les réserves du fonds social. Chaque type de réserves est constitué pour une utilisation spécifique et aucune compensation n'est possible de l'une à l'autre. Il s'agit en outre de patrimoines distincts : la réserve commune appartient à l'ARRCO, les trois autres réserves appartiennent en propre aux régimes. L'ensemble des réserves n'en est pas moins géré de manière décentralisée par les régimes ; l'ARRCO confie à ces derniers la gestion de la réserve commune, elle est répartie entre eux au prorata de leur

volume d'opérations. Ils peuvent, soit la gérer directement, soit avoir recours à un tiers (compagnie d'assurances, banque ou Caisse nationale de prévoyance) ; dans ce deuxième cas, la gestion est régie par une convention conforme à une convention type approuvée par le conseil d'administration de l'ARRCO. Au 31 décembre 1991, 36 régimes, représentant 75 pour cent des réserves et 54 pour cent des placements, effectuaient une gestion directe ; 11 régimes, comptant pour 25 pour cent des réserves et 46 pour cent des placements, passaient par un tiers (ARRCO, *Compte rendu de la gestion financière de l'exercice 1991*, nov. 1992, p. 3).

La réserve commune et les réserves propres techniques relèvent de la même catégorie de réserves : il s'agit de réserves techniques, c'est-à-dire qu'elles sont liées aux opérations de retraite proprement dites. La réserve commune a un double rôle : préserver la régularité du paiement des prestations et contribuer à assurer la trésorerie des régimes. Elle est alimentée, on l'a vu, par les excédents constatés après compensation et par une partie des produits de sa gestion financière. Une autre partie des produits financiers qu'elle génère sert à constituer une réserve pour aléas financiers. Les régimes eux-mêmes bénéficient d'une participation aux résultats : 13,85 pour cent des produits financiers alimentent leurs réserves du fonds social et 2,90 pour cent celles de gestion administrative. Les réserves propres techniques, quant à elles, sont essentiellement liées à l'histoire. Pour leur plus grande part, elles ont en effet été constituées avant l'adhésion des régimes à l'ARRCO. Elles ont également été alimentées par les fractions d'excédents, 10 pour cent jusqu'en 1979 pour les opérations obligatoires, que ceux-ci conservaient après les transferts de compensation. Aujourd'hui, les réserves techniques propres ne sont plus pour l'essentiel alimentées que par leurs produits financiers. Elles permettent notamment aux régimes de financer le surcoût consécutif à la pratique d'un rendement supérieur au rendement de référence ARRCO. La réglementation de l'ARRCO prévoit par ailleurs qu'elles doivent être utilisées en priorité, avant le recours à la réserve commune, pour faire face aux besoins de trésorerie.

Les réserves du fonds social et celles de gestion administrative sont les deux autres composantes des réserves propres des régimes. Leur dénomination indique de manière explicite leur fonction. C'est à l'aide du fonds social que sont financées les diverses mesures d'action sociale mises en oeuvre par les régimes. Quant aux réserves de gestion administrative, elles permettent de dégager des moyens pour assurer le fonctionnement des régimes. Ces deux types de réserves sont essentiellement alimentées par des prélèvements effectués sur les cotisations et par des produits financiers. Deux points méritent là d'être souligner. Tout d'abord, le taux de prélèvement sur les cotisations n'est pas directement fixé par l'ARRCO. Cependant, il entre dans le calcul du rendement du régime et a donc une incidence sur l'écart entre ce rendement et le rendement de référence ARRCO. Il constitue un des paramètres sur lesquels peuvent jouer les gestionnaires du régime pour assurer son équilibre. Par exemple, lors de l'application d'une baisse du rendement, il est possible de favoriser l'évolution de la valeur du point en réduisant le taux de prélèvement sur cotisations (*cf.* la formule du calcul du rendement dans le paragraphe sur le rendement). Par ailleurs, les produits financiers sont générés, d'une part, par les réserves de gestion et de fonds social et, d'autre part, par les réserves techniques, réserves propres et réserve commune (13,85 pour cent des produits financiers générés par les réserves techniques peuvent être transférés au fonds social et 2,90 pour cent aux réserves de gestion).

En 1991, l'ensemble des réserves des régimes ARRCO atteint près de 110 milliards de francs (tableau 3). Les réserves techniques, réserves ARRCO et réserves propres techniques, en constituent la majeure partie : plus de 93 milliards de francs, soit un peu plus d'une année de prestations à la charge des régimes (1,05 année). Les réserves de gestion, près de 10 milliards de francs, représentent environ deux années de fonctionnement et celles du fonds social (7 milliards), environ quatre ans. Les réserves, en particulier les réserves ARRCO, ont connu un accroissement sensible de leur rythme d'évolution en 1991

(tableau 4). Cette progression tient notamment à une amélioration du rapport de charges des régimes¹⁶ qui a permis de dégager un excédent et de doter les réserves, alors qu'en 1990, par exemple, un prélèvement d'équilibre avait dû être effectué (ARRCO, *Compte rendu de la gestion financière de l'exercice 1991*, nov. 1992, p. 4).

Du point de vue des placements, les régimes complémentaires sont soumis aux règles générales édictées par le Code de la Sécurité sociale (art. R 731.11). Celles-ci prévoient notamment que les valeurs d'Etat ou garanties par l'Etat et les valeurs assimilées doivent représenter au moins 50 pour cent des actifs placés. L'ARRCO a en outre mis en place sa propre réglementation, plus contraignante, qui s'applique aux seules réserves techniques (les réserves de gestion et du fonds social relèvent uniquement du Code de la Sécurité sociale). Pour l'ensemble des réserves techniques, un montant égal à 10 pour cent des sommes susceptibles d'être placées doit être représenté par des disponibilités ou des placements à court terme facilement mobilisables sur une période pouvant aller jusqu'à une année. Au-delà de ce seuil, les disponibilités doivent être investies en titres facilement négociables (ARRCO, 1992, p. 540). Des dispositions particulières sont en outre prévues pour les seules réserves ARRCO (cf. *ibid.*, pp. 541-542). Les actifs susceptibles d'être placés à titre permanent en représentation de celles-ci doivent ainsi respecter les limites suivantes :

- 68 pour cent au moins des actifs en obligations ou valeurs assimilées (dont 5 pour cent maximum en obligations convertibles) ;
- 12 pour cent maximum en prêts, prêts aux collectivités locales et prêts au logement pour les affiliés (dans la limite de 8 %) ;
- 20 pour cent maximum en placements immobiliers et en actions (dont 5 pour cent maximum de valeurs non inscrites à la cote officielle).

Ces limites renvoient à une classification des placements en fonction de la rapidité avec laquelle ils peuvent être mobilisés et des risques financiers qui leur sont liés. Les trois catégories distinguées ci-dessus correspondent respectivement aux caractéristiques suivantes : valeurs réalisables rapidement sans aléas financiers importants ; placements non immédiatement mobilisables ou mobilisables avec risques d'aléas financiers ; placements non susceptibles d'un calcul prévisionnel d'intérêts. Cette typologie et les seuils définis pour chaque catégorie illustrent le caractère prudent de la gestion financière pratiquée par les régimes ARRCO et l'impératif de disponibilité des fonds qui y est associé.

Les données agrégées concernant les placements des réserves propres des régimes ne sont pas disponibles. En revanche, la répartition des actifs correspondant aux réserves ARRCO est connue. Une partie seulement des fonds est affectée à des placements qualifiés par l'ARRCO de "permanents", l'autre est utilisée pour les besoins de trésorerie. En 1991, 28,7 milliards de francs sont placés hors emploi de trésorerie, soit près de 45 pour cent du montant des réserves. La structure des placements fait apparaître le poids prépondérant des obligations, elles représentent les trois quarts des actifs (tableau 5 et graph. 2). Les emprunts et obligations du secteur public constituent la majeure partie de ces valeurs (52,9 pour cent des actifs). Parmi les actions, les valeurs étrangères non cotées en France représentent une part négligeable (0,5 pour cent des actifs). Par ailleurs, une répartition selon les trois catégories de la réglementation ARRCO en matière de placement montre que les seuils définis sont loin d'être atteints (tableau 6).

¹⁶ C'est-à-dire le rapport entre les prestations versées et les cotisations affectées à leur financement.

Ces placements ont généré en 1991 près de 3 milliards de francs de produits financiers (2 877,7 MF) et ont eu un rendement net d'impôts de 9,91 pour cent. Parallèlement, les produits financiers des fonds prélevés pour les besoins de trésorerie (34,5 milliards au 31 décembre 1991) se sont élevés à 1 141,2 millions de francs, soit un rendement annuel net d'impôts de 3,67 pour cent (ce rendement correspond approximativement à un placement de quatre mois sur douze) (ARRCO, *Compte rendu de la gestion financière de l'exercice 1991*, nov. 1992, pp. 10 et 12). Il faut noter sur ce point que, depuis le 1er septembre 1987, les régimes complémentaires n'ont plus accès au marché monétaire et ne bénéficient donc plus de la rémunération automatique de leurs comptes courants. Cette réforme a conduit les institutions, aussi bien à l'ARRCO qu'à l'AGIRC, à développer leur activité financière afin de gérer au mieux leur trésorerie en utilisant les différents supports de placement à court terme.

Du point de vue de l'évolution des réserves ARRCO, une tendance importante est à signaler. Au cours des dernières années, la structure de leur représentation à l'actif s'est en effet profondément modifiée (tableau 7). La part des fonds affectés aux besoins de trésorerie a en effet régulièrement crû, réduisant d'autant la fraction des réserves disponibles pour les placements permanents.

Réserves dans le régime AGIRC

L'AGIRC distingue, comme l'ARRCO, quatre types de réserves, mais selon une logique différente : les réserves obligatoires, les réserves du fonds social obligatoire, les réserves du fonds social libre et les réserves du fonds de gestion. Les deux premiers types sont regroupés sous le qualificatif de "réserves des fonds obligatoires", elles sont gérées de la même façon.

Les réserves obligatoires constituent, à l'image des réserves techniques de l'ARRCO, les réserves liées aux opérations de retraite proprement dites. Elles sont réparties entre une réserve de sécurité et une réserve de stabilité. La première a pour objet de permettre aux caisses de faire face en toute éventualité, au cours de chaque exercice, au paiement des prestations. Elle est égale à 25 pour cent (un trimestre) des prestations de l'année. La réserve de stabilité, elle, est destinée à atténuer l'incidence sur la valeur du point des variations annuelles des ressources et des charges du régime. L'ensemble des réserves obligatoires doit être au moins égal à 75 pour cent (trois trimestres) des prestations annuelles. Ces réserves sont alimentées par les excédents annuels du régime et par une partie des produits financiers générés par les fonds obligatoires (85 pour cent des produits financiers de ces derniers sont versés à la réserve de stabilité et 15 pour cent au fonds social libre). Elles sont confiées aux caisses et celles-ci assument la responsabilité de leur gestion ; la répartition entre les différentes caisses se fait en fonction du coefficient de compensation, qui, on l'a vu, traduit le poids de chaque caisse à l'intérieur du régime. Les réserves obligatoires sont les seules réserves prises en compte dans le mécanisme de compensation.

Le fonds social obligatoire sert à verser des aides à titre individuel aux bénéficiaires du régime et à leurs conjoints survivants ou divorcés. Il participe en outre au financement des points de retraite accordés à titre gratuit pour les périodes de chômage. Il est alimenté par un prélèvement annuel égal à 3 pour cent des cotisations contractuelles, sur lequel est déduit le coût des points de chômage qu'il finance ; sa dotation effective est donc plus faible (pour 1991, elle représente ainsi 2,1 pour cent des cotisations contractuelles de 1990). Les réserves du fonds social obligatoire proviennent exclusivement des excédents cumulés, mais elles ne reçoivent pas les produits financiers générés par le fonds lui-même. Elles sont gérées, avec les réserves obligatoires, dans le cadre des "réserves des fonds obligatoires".

Le fonds social libre permet de financer les aides aux affiliés actifs et les oeuvres sociales collectives. La seule dotation qu'il reçoit provient d'une fraction des produits financiers générés par les réserves des fonds obligatoires. Cette fraction est aujourd'hui, on l'a vu, de 15 pour cent. Elle a été sensiblement réduite au cours des années 1980 : de 1982 à 1986, elle est en effet passée par paliers de 40 pour cent à son niveau

actuel. Les réserves du fonds social libre sont constituées des excédents cumulés du fonds, y compris ses produits financiers. Les caisses disposent d'une plus grande liberté dans leur gestion que pour les réserves des fonds obligatoires.

Le fonds de gestion est essentiellement alimenté par un prélèvement sur les cotisations. Cette dotation est égale à 4,5 pour cent des cotisations contractuelles, ce qui, étant donné le taux d'appel des cotisations pratiqué par l'AGIRC (117 pour cent), représente un prélèvement effectif de 3,84 pour cent (Chesneau, 1991, p. 8). La dotation globale est répartie entre les caisses en fonction d'une clef de répartition qui prend en compte, non seulement le montant des cotisations perçues, mais aussi les effectifs des affiliés, des bénéficiaires et des entreprises adhérentes. Chaque caisse reverse 4 pour cent de sa dotation de gestion à l'AGIRC pour les frais de gestion de celle-ci (ce qui représente globalement 0,18 pour cent des cotisations contractuelles). Dans l'ensemble, les réserves du fonds de gestion ont les mêmes caractéristiques que celles du fonds social libre.

En 1991, l'ensemble des réserves de l'AGIRC atteint 58,7 milliards de francs (tableau 8). 45,6 milliards correspondent aux réserves liées aux opérations de retraite proprement dites, les réserves de sécurité et de stabilité. Ce montant représente un peu plus d'une année de prestations à la charge du régime (102 pour cent). Les réserves du fonds social obligatoire (1,9 milliard) représentent plus de trois ans de dépenses, celles du fonds social libre (6,3 milliards) neuf ans et demi et celles du fonds de gestion (4,9 milliards) plus de deux ans et demi. L'ensemble des réserves de l'AGIRC s'est régulièrement accru au cours des dernières années (tableau 9).

Du point de vue des placements, comme l'ARRCO, l'AGIRC a édicté ses propres règles qui vont au-delà de ce que prévoit le Code de la Sécurité sociale. Celles-ci s'appliquent exclusivement au placement des fonds obligatoires. Pour ces derniers, outre l'obligation de respecter le seuil de 50 pour cent au moins des placements en valeurs garanties par l'Etat, les dispositions suivantes doivent être appliquées : les prêts ne doivent pas excéder une durée maximum de dix ans ; les immeubles ne peuvent dépasser 25 pour cent des placements ; les prêts individuels et les placements à court terme ne doivent pas, ensemble, dépasser la limite de 25 pour cent des placements ; une même valeur, un même immeuble ou des prêts consentis à un même emprunteur ne peuvent pas représenter plus de 10 pour cent du total des placements. Par ailleurs, sauf accord préalable de l'AGIRC, les placements ne doivent pas donner à une caisse une représentation supérieure à 30 pour cent dans le capital d'une société commerciale. Cette dernière disposition s'applique également au fonds social libre et au fonds de gestion (AGIRC, 1984, pp. 150-152).

Ces limites sont dans l'ensemble très largement respectées. En 1990, 57,6 pour cent des placements des fonds obligatoires étaient effectués en valeurs garanties par l'Etat, tandis que les immeubles ne représentaient que 2,7 pour cent et les prêts et placements à court terme, 10,4 pour cent (Chesneau, 1991, ann. 11). D'une manière générale, une partie seulement des sommes correspondant aux réserves des fonds obligatoires est affectée à des placements, l'autre partie reste disponible pour les besoins de trésorerie. En 1991, ces placements représentent 26,8 milliards de francs, soit 56,4 pour cent des réserves des fonds obligatoires (tableau 10). Les immobilisations, essentiellement des immeubles, et les prêts ont un poids très faible parmi les actifs placés ; le portefeuille-titres constitue la forme de placement prépondérante du régime. Il est largement composé d'obligations françaises (50,9 pour cent) et de SICAV et fonds communs de placement (25,6 pour cent) (tableau 11 et graph. 3).

Les produits financiers des fonds obligatoires, produits des placements et produits de la gestion de la trésorerie, se sont globalement élevés en 1991 à près de 3,5 milliards de francs, soit un rendement de 8,13 pour cent. Dans l'ensemble, la part que représente dans l'actif les fonds placés s'est réduite au cours des dernières années, mais elle reste toutefois nettement supérieure à celle des fonds affectés aux besoins de trésorerie (tableau 12).

Prestations non financées par les régimes eux-mêmes

Une part substantielle des prestations versées par les régimes ARRCO et AGIRC n'est pas financée par les régimes eux-mêmes. Il s'agit essentiellement du coût de l'abaissement à 60 ans de l'âge d'ouverture des droits à taux plein et de l'attribution de droits pour des périodes non travaillées (chômage ou préretraite). Dans l'ensemble, environ 20 pour cent des prestations versées par les régimes sont financées par des tiers : 18,3 pour cent à l'AGIRC et 20,7 pour cent à l'ARRCO en 1991 (tableau 13).

Une partie de ce financement extérieur provient du dispositif d'assurance chômage, l'UNEDIC¹⁷, qui prend à sa charge les points attribués au taux obligatoire pour les périodes de chômage indemnisées et de l'Etat qui finance les cotisations des apprentis et la validation au taux obligatoire des périodes de préretraite. En 1991, 781 millions de francs de prestations à l'AGIRC et 4,6 milliards à l'ARRCO sont financées par ce biais, soit respectivement 1,4 pour cent et 4,3 pour cent du montant des prestations versées dans l'année. Ce mode de financement pose actuellement un problème aux régimes dans la mesure où l'Etat tend depuis plusieurs années à ne pas honorer la totalité de ses engagements ; sa dette cumulée auprès de l'ARRCO est ainsi évaluée à environ 465 millions de francs au 31 décembre 1991 et auprès de l'AGIRC à 210 millions en 1992 (ARRCO, *Rapport d'activité 1991*, p. 21 et *Point cadres* n° 176, déc. 1992, p. 40).

Cependant, l'essentiel du financement par des tiers provient d'une institution spécialement créée pour financer l'abaissement de l'âge de la retraite dans les régimes ARRCO et AGIRC, l'Association pour la gestion de la structure financière (ASF). Cette association a été mise en place en avril 1983 pour une durée limitée à l'origine à sept ans ; à l'issue de cette période, en 1990, son existence a été prolongée jusqu'au 31 décembre 1993 (pour une description détaillée de l'ASF et des débats auxquels a donné lieu sa création cf. Ruellan, 1983).

Lors de l'introduction en 1983 du droit à la retraite à 60 ans dans le régime général de sécurité sociale, les régimes ARRCO et AGIRC ont aligné leur réglementation sur celui-ci en supprimant les coefficients d'abattement pour les affiliés âgés de 60 à 65 ans et qui ont liquidé leur pension auprès du régime général et justifient de 37,5 ans d'assurance. Ils ont également aménagé les coefficients pour les affiliés totalisant de 32,5 à 37,5 années d'assurance (cf. chap. IV). Le coût de cet alignement sur le régime général n'est pas financé par les régimes eux-mêmes, mais par un fonds transitoire, la "structure financière", spécialement créé à cet effet.

La logique qui a présidé à la création de l'ASF a été de transférer aux régimes ARRCO et AGIRC une partie des sommes jusque-là consacrées à un dispositif de préretraite particulièrement avantageux pour les salariés : la garantie de ressources. Celle-ci assurait, entre 60 et 65 ans, aux salariés ayant été licenciés ou ayant démissionné un revenu égal à 70 pour cent de leur dernier salaire brut, soit un montant le plus souvent supérieur à la retraite perçue à partir de 65 ans (les cinq années de garantie de ressources étaient en outre validées dans les régimes de retraite, gratuitement dans le régime général, moyennant une contribution de l'UNEDIC dans les régimes ARRCO et AGIRC). Elle était financée conjointement par le régime d'assurance chômage, l'UNEDIC, et par l'Etat. A partir du 1er avril 1983, avec l'introduction de la retraite à 60 ans, la garantie de ressources, parallèlement aux autres allocations de chômage, a cessé d'être versée aux bénéficiaires âgés de plus de 60 ans et pouvant liquider leurs droits à taux plein dans le régime général. Les droits acquis devaient toutefois être honorés et, par le jeu d'accords spécifiques, le paiement de la garantie de ressources a été étendu jusqu'à fin 1993.

¹⁷ Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

La décision, prise par les pouvoirs publics, de supprimer la garantie de ressources et, dans le même temps, d'abaisser l'âge de la retraite a signifié que des régimes de retraite se sont substitués à un dispositif relevant de l'indemnisation du chômage. Le montage technique a consisté à transférer les ressources destinées à ce dispositif à une institution *ad hoc*, l'ASF, et à lui faire prendre en charge le financement des allocations restant à payer, ainsi que le coût de la suppression des coefficients d'abattement dans les régimes ARRCO et AGIRC.

L'ASF, qui est administrée paritairement par des représentants des salariés et des employeurs, est alimentée par les deux types de ressources qui étaient affectées au financement de la garantie de ressources : des cotisations perçues par l'UNEDIC sur les salaires et une subvention de l'Etat. A l'origine, et pour les sept ans prévus par l'accord, la subvention de l'Etat a été fixée à 10 milliards de francs par an (valeur 1983) et la cotisation à 2 pour cent du salaire brut dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale¹⁸. Cette répartition représentait la part respective des cotisations à l'assurance chômage et de la participation de l'Etat au financement de la garantie de ressources. En 1990, l'accord sur la prolongation de l'ASF jusqu'à fin 1993 a profondément modifié ce rapport. La subvention de l'Etat a été sensiblement réduite : 3,75 milliards de francs pour la période allant du 1er avril 1990 au 31 décembre 1993, soit un milliard par an. Parallèlement, la cotisation est passée de 2 pour cent à 1,8 pour cent sur la fraction de salaire sous le plafond et a été maintenue à 2 pour cent de un à quatre plafonds. Ce désengagement de l'Etat traduit le fait que la part des garanties de ressources à financer se réduit sensiblement sur la période.

En ce qui concerne les dépenses à la charge de l'ASF, elles sont là aussi essentiellement de deux types : d'une part, les allocations de garantie de ressources et la charge des points de retraite complémentaire correspondants ; d'autre part, le coût pour les régimes ARRCO et AGIRC de la suppression des coefficients d'abattement. Globalement sur les sept premières années de son existence, d'avril 1983 à avril 1990, l'ASF a reçu 254,8 milliards de francs, 81,7 milliards de l'Etat et 173,1 milliards de l'UNEDIC ; elle a versé 241,2 milliards de prestations : 161,5 milliards au titre de la garantie de ressources et 79,7 milliards pour les retraites des régimes ARRCO et AGIRC. D'une manière générale, en 1991, les prestations remboursées par l'ASF ont représenté 9,3 milliards de francs à l'AGIRC et 17,3 milliards à l'ARRCO, soit respectivement 16,9 pour cent et 16,3 pour cent de l'ensemble des prestations versées dans l'année (tableau 13).

L'existence de l'ASF et, corrélativement, l'accord relatif à l'ouverture des droits à taux plein à 60 ans prenaient fin le 31 décembre 1993. Un nouvel accord a été conclu fin 1993 pour trois ans, jusqu'au 31 décembre 1996. La double source de financement est maintenue : une subvention de l'Etat et des cotisations réparties entre employeurs et salariés. L'ouverture des droits à taux plein à 60 ans dans les régimes ARRCO et AGIRC a donc été garantie jusqu'à fin 1996 à travers ce financement extérieur. Un tel montage signifie cependant que ces régimes supportent le fait qu'une fraction non négligeable de leurs ressources transitent par un tiers, l'UNEDIC, qui connaît de très sérieuses difficultés de financement. En effet, le régime d'assurance chômage est à la fois chargé de la collecte et de la gestion des fonds de l'ASF et, confronté à l'accroissement du nombre de chômeurs, il a de plus en plus tendance à ne pas honorer ses engagements auprès des régimes ARRCO et AGIRC : les sommes dues à ceux-ci par l'ASF atteignaient ainsi 27 milliards de francs fin 1993, à l'expiration du dispositif (*Les Echos*, 31 décembre 1993 et 1er janvier 1994).

¹⁸ Les cotisations pour l'assurance chômage sont réparties entre salarié et employeur dans la proportion 40/60.

Administration et gestion

La logique de la gestion paritaire s'applique à tous les niveaux constitutifs des régimes ARRCO et AGIRC. En d'autres termes, que ce soit au plan des décisions politiques concernant les régimes ou à celui du fonctionnement des organismes de gestion, le pouvoir est exercé par les représentants des employeurs et des salariés à part égale. Un principe d'alternance est en outre pratiqué pour les fonctions de présidence. Ce paritarisme est lié à l'origine conventionnelle de régimes issus d'accords entre organisations patronales et syndicales ; il est également garanti par la loi qui prévoit que les caisses et les organismes fédératifs sont administrés paritairement par des employeurs et des salariés ou par leurs représentants (art. L. 922-1 et L. 922-4).

Les principes fondamentaux relatifs aux régimes sont négociés par des représentants désignés par les organisations patronales et syndicales parties prenantes. En ce qui concerne les régimes ARRCO, il s'agit, du côté employeurs, du CNPF, de la CGPME et de l'UPA¹⁹ et, du côté salariés, des cinq confédérations représentatives : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO²⁰. Pour le régime AGIRC sont en présence les organisations signataires de la convention collective du 14 mars 1947 et de ses avenants, c'est-à-dire, d'une part, le CNPF et la CGPME et, d'autre part, les organisations syndicales de cadres et assimilés suivantes : la Confédération française de l'encadrement-CGC, l'Union des cadres et ingénieurs de la CGT Force ouvrière (UCI), l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT (UCC-CFDT), l'Union générale des ingénieurs, cadres et assimilés CFTC (UGICA) et l'Union des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT).

L'interprétation et les conditions pratiques d'application des accords signés au niveau national relève d'une instance qui existe aussi bien pour le régime AGIRC que pour les régimes ARRCO : la commission paritaire. Dans le cas de l'AGIRC, celle-ci comprend vingt membres : dix représentants du CNPF et de la CGPME et dix représentants des organisations syndicales (deux par organisation). Dans le cas de l'ARRCO, elle est également composée de vingt membres, mais seul le CNPF est représenté du côté employeur. Les décisions prises par ces commissions paritaires, qui sont qualifiées de "délibérations", sont soumises à l'approbation des organisations signataires des accords nationaux. Par ailleurs, en ce qui concerne l'AGIRC, c'est la commission paritaire qui fixe chaque année deux paramètres essentiels du régime : le prix d'achat du point et le pourcentage d'appel des cotisations ; elle fixe également la limite supérieure de la tranche B (au moins égale à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale).

Au niveau des deux associations fédératives elles-mêmes, l'AGIRC et l'ARRCO, la composition et le mode de désignation du conseil d'administration sont légèrement différents. A l'AGIRC, il comprend trente membres : dix sont désignés par les organisations signataires (cinq par le CNPF et la CGPME et cinq par les organisations de cadres) ; vingt sont élus par les administrateurs des caisses (dix dans le collège des employeurs et dix dans celui des cadres). A l'ARRCO, le conseil d'administration est composé de quarante membres : vingt désignés par les organisations de salariés (quatre par organisation) et vingt par le CNPF. Dans chaque collège, la moitié au moins des membres du conseil doit être choisie parmi les administrateurs des régimes adhérant à l'ARRCO. Ces conseils d'administration disposent de pouvoirs étendus. Ils contrôlent en particulier l'application des statuts et des règlements et peuvent le cas échéant les modifier. Ils nomment le directeur général. A l'AGIRC, c'est le conseil d'administration qui fixe la

¹⁹ Respectivement, Conseil national du patronat français, Confédération générale des petites et moyennes entreprises et Union professionnelle artisanale.

²⁰ Respectivement, Confédération française démocratique du travail, Confédération française des travailleurs chrétiens, Confédération française de l'encadrement, Confédération générale du travail et Confédération générale du travail Force ouvrière.

valeur du point ; à l'ARRCO, c'est lui qui détermine le rendement de référence sur lequel doivent se caler les régimes adhérents. Dans les deux associations, le conseil d'administration définit également les priorités en matière d'action sociale mise en oeuvre par les institutions. Les conseils d'administration sont assistés dans leur tâche de commissions consultatives : commission administrative, commission technique et commission des fonds sociaux à l'AGIRC ; commission technique, commission de coordination de l'action sociale, commission d'orientation des placements et commission d'orientation informatique à l'ARRCO.

Les institutions de base, les caisses auxquelles sont effectivement affiliés les salariés et qui assurent le paiement des prestations, sont elles aussi gérées de manière paritaire. Chacune dispose de ses propres statuts et de son règlement ; ceux-ci doivent cependant être compatibles avec les statuts et le règlement de l'association à laquelle elle adhère, AGIRC ou ARRCO, et être approuvés par le ministère des Affaires sociales. Dans l'ensemble, les statuts et le règlement doivent être adoptés par une assemblée générale composée à égalité de représentants des employeurs et des salariés (actifs et retraités). Les représentants des salariés à l'assemblée générale sont élus par l'ensemble des affiliés et des retraités. La même procédure est valable pour les changements de statuts et de règlement.

Le conseil d'administration, toujours paritaire, est selon le règlement de l'institution, soit élu directement par les salariés (actifs et retraités), soit par l'intermédiaire de leurs délégués à l'assemblée générale. Le rôle de ce conseil est défini par les statuts. D'une manière générale, il dispose des pouvoirs suivants : il définit la politique des placements et le programme d'action sociale, décide de l'utilisation des fonds sociaux, nomme le directeur, arrête le budget de gestion. En outre, dans le cadre de l'ARRCO, lorsque l'institution constitue un régime, le conseil d'administration intervient pour fixer le rendement de celui-ci - prix d'achat du point et valeur du point - en fonction du rendement de référence ARRCO. Par ailleurs, toujours dans le cadre de l'ARRCO, chaque institution doit disposer d'une commission de contrôle paritaire de six à dix membres élus par l'assemblée générale. Les membres de cette commission doivent appartenir aux organisations signataires de l'accord constitutif de l'ARRCO (le CNPF et les cinq confédérations représentatives). La commission a pour fonction de vérifier les comptes de l'institution avec le concours d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes.

VI. FISCALITE ET PRELEVEMENTS

D'une manière générale, la fiscalité concernant les régimes ARRCO et AGIRC est la même que celle appliquée au régime légal de sécurité sociale. Les cotisations sont exonérées de l'impôt et les prestations y sont soumises. Du point de vue des placements, les caisses bénéficient de dispositions favorables ; cet aspect ne joue cependant qu'un rôle mineur dans la mesure où les régimes ne préfinancent pas leurs engagements. Plus globalement, la dimension fiscale que l'on va aborder ici s'applique à tous les dispositifs de retraite, qu'ils soient obligatoires ou volontaires, mais les limites de déductibilité sont conçues de telle sorte qu'elles n'interviennent que pour ces derniers. Seuls deux régimes volontaires, les deux régimes facultatifs qui couvrent les salariés de la fonction publique, bénéficient d'avantages particuliers ; ils ouvrent en effet droit à une déductibilité totale des cotisations de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Cette dépense fiscale, que certains intervenants aimeraient voir étendue à d'autres dispositifs, peut être analysée comme la participation financière de l'Etat, en tant qu'employeur, à des régimes dont les cotisations sont uniquement d'origine salariale. Les autres régimes volontaires sont soumis à des plafonds de déductibilité qui, tout en étant susceptibles d'être désincitatifs, leur laissent toutefois une marge pour se développer.

Les dispositions relatives à la fiscalité et aux prélèvements vont être abordées en distinguant quatre aspects : la fiscalité de l'entreprise, celle du salarié, les charges sociales et la fiscalité des caisses de retraite.

Fiscalité de l'entreprise

Le principe général est que les cotisations à un régime de retraite sont considérées comme des dépenses de personnel et en tant que telles sont déductibles de l'impôt sur les sociétés dans les mêmes conditions que les rémunérations (art. 39-1 du Code général des impôts). Ainsi, au même titre que les rémunérations, elles doivent correspondre à un travail effectif et ne pas avoir un caractère exagéré. Ce qui a conduit à subordonner la déductibilité aux respects des conditions suivantes. D'une part, la pension du régime ne doit pas avoir pour effet de porter la pension globale à un niveau excessif par rapport au salaire perçu dans l'entreprise. D'autre part, le régime doit résulter d'une décision permanente et s'appliquer statutairement, soit à l'ensemble du personnel, soit à une catégorie objectivement définie.

De fait, ces dispositions n'interviennent que pour les régimes volontaires et visent à fixer des limites aux versements effectués par les entreprises au bénéfice des salariés ou des anciens salariés dans le cadre de tels dispositifs.

En ce qui concerne plus particulièrement le préfinancement des régimes à prestations définies, les provisions pour pensions constituées au bilan de l'entreprise ne sont pas déductibles ; seuls sont déductibles les versements effectués à un organisme tiers à qui incombe le paiement des prestations et cela à la condition expresse que l'entreprise se dessaisisse définitivement des sommes versées (celles-ci doivent sortir définitivement de l'actif de l'entreprise).

Ce point mérite un petit retour en arrière qui permet d'éclairer la situation actuelle. Les dispositions en vigueur datent de la loi de finances pour 1985 et il s'agit d'une réaction de l'Etat aux pratiques qui étaient en train de se développer dans les entreprises. En effet, de 1983 à début 1985, certains grands groupes commencèrent à évaluer leurs engagements pour retraite et à les provisionner au bilan ; ils se conformaient en cela à la 4e directive européenne du 25 juillet 1978, mais ils ont eu tendance à le faire en

franchise d'impôts²¹ (Brugirard, 1991, p. 136). L'Etat a réagi dans un premier temps en interdisant purement et simplement la comptabilisation des provisions pour pensions. Mais cette disposition étant incompatible avec les directives européennes, il a dû laisser la possibilité ouverte aux entreprises de provisionner ou non au bilan leurs engagements en matière de pension ; tout en leur imposant d'en faire figurer une évaluation dans l'annexe (loi du 11 juillet 1985 modifiant l'article 9 du Code du commerce). Parallèlement, l'article 86 de la loi de finances pour 1985 précise que les provisions pour charges de retraite ne sont pas déductibles ; cette disposition ayant un caractère rétroactif, les entreprises ont dû réintégrer dans leur résultat imposable les provisions précédemment constituées.

En définitive, les dispositions fiscales incitent les entreprises à recourir à un organisme tiers - caisse de retraite, mutuelle ou société d'assurances - auquel elles cèdent entièrement la propriété des réserves constituées. Le provisionnement au bilan des engagements est neutre du point de vue fiscal, cependant les prestations versées par l'entreprise n'en restent pas moins déductibles au fur et à mesure de leur paiement effectif.

Fiscalité du salarié

Du point de vue des cotisations, le principe général est la déductibilité de l'impôt sur le revenu sous certaines conditions et jusqu'à hauteur d'une limite fixée par rapport au plafond de la Sécurité sociale (art. 83-2 du Code général des impôts). Il s'agit de dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des cotisations ou primes versées aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaire auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire. Depuis 1990, les versements du salarié et de l'employeur, tant aux caisses de Sécurité sociale au titre de l'assurance-vieillesse qu'aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaires, sont déductibles lorsqu'ils n'excèdent pas 19 pour cent de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; au-delà de ce seuil les cotisations ou les primes sont réintégrées dans le revenu imposable. Ces dispositions sont plus restrictives que celles en vigueur précédemment ; avant 1990, la limite d'exonération allait jusqu'à 19 pour cent de *douze* fois le plafond de la Sécurité sociale.

Là aussi, cette limite ne concerne de fait que les régimes volontaires. Les cotisations aux régimes ARRCO et AGIRC, comme celles destinées au régime légal de sécurité sociale, restent hors du champ de l'imposition.

Pour l'année 1993, avec un plafond de la Sécurité sociale de 149 820 F, la limite d'exonération est fixée à 227 726,40 F. La marge laissée aux régimes volontaires correspond à la différence entre cette somme et le total des cotisations versées au régime de base, aux régimes complémentaires obligatoires et au régime de prévoyance obligatoire²² ; elle est donc plus ou moins importante selon que le salarié est affilié aux taux minimums ou maximums aux régimes ARRCO et AGIRC. Elle est, quoi qu'il en soit, loin d'être négligeable : G. Briens (1990, pp. 152 et 153) l'évalue à 128 490,54 F pour l'année 1990 dans le cas d'un cadre dont la rémunération est de 320 360 F et qui cotise au maximum aux régimes complémentaires

²¹ D'une manière générale, la doctrine administrative s'opposait précédemment à la déduction pour charges de retraite. Mais cette doctrine avait été remise en cause par un arrêt du Conseil d'Etat du 2 février 1983 qui avait admis la déduction des provisions constituées par une société, lors du départ en retraite de ses salariés, en vue du paiement des pensions qu'elle s'était engagée à verser.

²² Parallèlement, à leur régime de retraite complémentaire obligatoire, les cadres disposent d'un régime de prévoyance lui aussi obligatoire qui couvre le risque décès. Ce régime est à la charge exclusive des employeurs et il est financé par une cotisation égale à 1,5 pour cent de la tranche de salaire allant jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.

obligatoires. Si ce même cadre cotise au minimum aux régimes ARRCO et AGIRC, ses cotisations à un régime allant au-delà des régimes obligatoires sont déductibles jusqu'à hauteur de 143 640,64 F.

En outre, la déductibilité est soumise à un certain nombre de conditions restrictives définies par l'administration fiscale en application de l'article 83-2. Celui-ci est en effet lapidaire, le texte ne fait que subordonner la déductibilité au caractère obligatoire de l'affiliation du salarié. La Direction générale des impôts a produit une longue circulaire (instruction du 5 décembre 1985) qui précise notamment les conditions à satisfaire pour entrer dans le champ d'application de l'article en question. En gros, pour ouvrir droit à la déductibilité, le régime doit respecter les caractéristiques suivantes : être à affiliation obligatoire (si l'adhésion est facultative, les cotisations sont considérées comme un supplément de rémunération et imposées en tant que telles) ; s'appliquer à une catégorie de personnel objectivement définie ; comporter une participation financière de l'employeur (qui peut représenter la totalité des cotisations) ; proposer une pension, à l'exclusion de tout versement d'un capital, et qui soit payable au plus tôt à l'âge normal de la retraite (âge à partir duquel le salarié peut bénéficier de la pension du régime de base) ; appliquer un taux de cotisation uniforme pour tous les salariés appartenant à une même catégorie.

Depuis plusieurs années, les sociétés d'assurances ont développé une stratégie qui permet aux affiliés d'échapper au champ d'application de cet article 83-2. Le mécanisme consiste à proposer des régimes à prestations définies qui respectent les conditions de déductibilité prévues pour les entreprises par l'article 39, mais surtout qui prévoient que le salarié ne bénéficiera d'une pension que s'il est présent dans l'entreprise lors de sa cessation d'activité. La prestation proposée ayant un caractère aléatoire, la contribution versée par l'employeur ne peut être considérée comme un élément de la rémunération et ne relève donc pas de l'article 83-2. Ce raisonnement est incontestable du point de vue du droit fiscal ; il peut cependant paraître assez paradoxal du point de vue du rôle social des régimes de retraite. La pratique s'inscrit en tout cas complètement à contre-courant des tendances qui se sont manifestées depuis le milieu des années 70 dans la plupart des pays industrialisés, où le législateur a imposé la préservation des droits à partir d'une certaine durée d'ancienneté dans le régime.

Par ailleurs, en ce qui concerne les prestations versées, toutes les pensions, qu'elles proviennent de régimes publics ou privés, obligatoires ou volontaires, sont traitées de la même façon. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques après un abattement de 10 pour cent (plafonné en 1992 à 30 200 F pour l'ensemble du foyer fiscal). En outre, comme l'ensemble des revenus, les pensions sont soumises depuis 1991 à un nouvel impôt prélevé à la source, la contribution sociale généralisée (CSG). En 1991 et 1992, son taux était de 1,1 pour cent ; il devrait augmenter en 1993.

Charges sociales

Le principe général consiste à exclure de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque salarié les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, cela pour une fraction n'excédant pas 85 pour cent du plafond de la Sécurité sociale (articles L. 242-1 et D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale). Les cotisations des salariés ne sont pas concernées par ces dispositions dans la mesure où elles n'ont d'incidence que sur le salaire net, alors que les cotisations sociales sont assises sur les salaires bruts.

Cette limite d'exonération est plus basse que la précédente, mais elle ne concerne toujours pas en pratique les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Pour 1993, elle s'établit à 127 347 F. La marge pour les régimes volontaires correspond à la différence entre ce plafond et les cotisations versées par l'employeur au titre des régimes complémentaires obligatoires et au régime obligatoire de prévoyance (les cotisations au régime de base ne sont pas là prises en compte). En prenant le même exemple que

précédemment, elle va de 79 720,06 F à 87 924,10 F en 1990 pour un cadre percevant une rémunération annuelle de 320 360 F (Briens, 1990, pp. 159-161).

Il faut en outre noter que les organismes chargés de collecter les cotisations n'acceptent pas tous la logique du droit fiscal, mise en avant par les sociétés d'assurances, qui revient à exonérer les contributions finançant des régimes à prestations définies ne garantissant pas la préservation des droits. Des contestations sont en cours.

Par ailleurs, une cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès est prélevée sur les pensions versées. Son taux est de 2,4 pour cent pour les régimes complémentaires, qu'ils soient obligatoires ou volontaires ; il est de 1,4 pour cent sur les pensions du régime de base.

Fiscalité des caisses de retraite et des organismes assureurs

D'une manière générale, une distinction est faite entre les divers organismes susceptibles d'intervenir en matière de retraite. Les sociétés d'assurances sont dans l'ensemble soumises au droit commun des sociétés commerciales, alors que les caisses de retraite ou de prévoyance et les mutuelles, en tant que collectivités sans but lucratif, bénéficient d'un régime fiscal plus favorable. Elles sont notamment exonérées de TVA (taxe sur la valeur ajoutée) et de taxe professionnelle et il leur est appliqué des dispositions particulières en ce qui concerne l'impôt sur les sociétés.

Du point de vue de l'impôt sur les sociétés (33,1/3 pour cent pour 1993), les caisses de retraite et les mutuelles bénéficient d'un double allègement. D'une part, l'impôt frappe exclusivement les revenus fonciers, les bénéfices agricoles ou forestiers et certains revenus mobiliers (les plus-values de cession de valeurs mobilières échappent notamment à toute imposition). D'autre part, ces revenus imposables sont soumis en règle générale au taux réduit de 24 pour cent ; certains revenus mobiliers relèvent d'un taux de 10 pour cent, en particulier les revenus d'obligations et les intérêts produits par les liquidités (opérations sur le marché monétaire ou hypothécaire et dépôts bancaires). Les caisses de retraite peuvent en outre imputer sur l'impôt sur les sociétés dont elles sont redevables l'avoir fiscal attaché aux dividendes de sociétés françaises.

VII. PENSIONS DES REGIMES COMPLEMENTAIRES ET PENSION GLOBALE

Le niveau des prestations versées par les caisses ARRCO et AGIRC est marqué par deux caractéristiques essentielles des régimes qui ont été décrites précédemment (*cf.* chap. IV). D'une part, ceux-ci valident et ont systématiquement validé les périodes antérieures à l'obligation d'affiliation ; ils versent donc des pensions correspondant à la totalité de la carrière du bénéficiaire, indépendamment de la durée effective de cotisation. D'autre part, leur règlement et leur logique de fonctionnement font que les changements d'entreprises n'occasionnent aucune perte de droits : l'affiliation et la préservation sont immédiates et l'accumulation de points sur un compte individuel n'est pas affectée par la mobilité professionnelle. Ainsi, les pensions ARRCO et AGIRC représentent une part importante de la pension globale et les régimes remplissent un rôle de complément essentiel au régime de base. Ils permettent d'atteindre des taux de remplacement du dernier salaire relativement élevés et, pour les hauts salaires, de contrebalancer l'effet du plafonnement des prestations dans le régime général.

D'une manière générale, les régimes complémentaires obligatoires et le régime de base font système en France du point de vue des prestations. Avant d'aborder le niveau des pensions ARRCO et AGIRC, on va donc brièvement décrire celles versées par le régime général. On replacera ensuite les diverses prestations dans le cadre de la pension globale.

Pensions du régime général

La branche vieillesse du régime général de sécurité sociale verse presque exclusivement des prestations correspondant à des droits contributifs. La part des prestations non contributives a régulièrement baissé depuis l'instauration du régime en 1945, cela à mesure que ce sont étendues les durées d'assurance totalisées par les affiliés lors de la liquidation des droits. En effet, à la différence des régimes ARRCO et AGIRC, le régime général n'a pas validé lors de sa création les périodes antérieures à l'affiliation ; il a en revanche versé sous conditions de ressources des prestations non contributives. Celles-ci ne représentent plus aujourd'hui qu'une part infime des prestations du régime : en 1991, sur les 238,6 milliards de francs versés, 238,2 milliards correspondent à des prestations contributives (CNAV, 1993, p. 104).

La pension à taux plein est égale dans le régime général à 50 pour cent du salaire moyen revalorisé sur une période donnée (celle-ci est en cours d'extension, des dix meilleures années en 1993, elle passera en 2008 aux vingt-cinq meilleures années). Le salaire pris en compte est le salaire brut plafonné qui sert de base au calcul des cotisations ; pour 1992, la valeur moyenne du plafond sur l'année était de 144 120 F (12 010 F par mois). Le taux plein de la pension correspond actuellement à une période d'affiliation de 37,5 ans (150 trimestres) ; autrement dit, le taux de l'annuité est de 1,33 pour cent (50 pour cent/37,5). La période de 150 trimestres constitue la durée maximum prise en compte pour le calcul de la pension. La formule de la pension à taux plein est donc la suivante :

$$\text{pension} = \text{salaire de référence} \times 50 \text{ pour cent} \times \frac{\text{nombre de trimestres (150 ou -)}}{150}$$

La pension au taux plein de 50 pour cent est acquise à 65 ans, mais les affiliés totalisant 37,5 années d'assurance, tous régimes légaux confondus, pouvaient jusqu'à fin 1993 liquider leurs droits à taux plein dès 60 ans. Une réforme adoptée en juillet 1993 et entrée en vigueur le 1er janvier 1994 a durci ces conditions. Elle a prévu de porter progressivement de 37,5 à 40 ans (de 150 à 160 trimestres), à raison d'un trimestre par an, la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein avant 65 ans. Cette

mesure sera totalement effective en 2003. A partir de 65 ans, tous les affiliés, quelle que soit leur durée d'assurance, bénéficient du taux de 50 pour cent ; le niveau de la pension est cependant fonction de la durée d'affiliation dans la limite des 150 trimestres. Les affiliés qui liquident leurs droits entre 60 et 65 ans et ne totalisent pas une durée d'assurance suffisante (40 ans en 2003) se voient appliquer des taux minorés.

La réforme de 1993 a également modifié la procédure de revalorisation des pensions et des salaires pris en compte pour le calcul du salaire de référence. Dans les deux cas, les règles du régime prévoyaient de revaloriser en fonction de l'évolution du salaire moyen des affiliés. La réforme introduit pour une période de cinq ans (de début 1994 à fin 1998) le principe de la revalorisation en fonction de l'évolution des prix.

D'une manière générale, les revalorisations des pensions du régime général, de même que celles des salaires pris en compte pour le calcul du salaire de référence, ont toujours été au cours des dix années ayant précédé la réforme de 1993, à une exception près, en 1983, inférieures à l'évolution des salaires (tableau 1). Elles n'ont été supérieures à l'indice des prix que trois années sur dix. Dans l'ensemble, la revalorisation a été de 50,7 pour cent entre 1983 et 1992 alors que la hausse des prix a atteint 53,9 pour cent (Commission des comptes de la sécurité sociale, 1992, p. 152).

Parallèlement aux pensions de droits directs, le régime général verse des pensions de droits dérivés. Le conjoint survivant est susceptible de toucher une pension de réversion. Celle-ci est depuis le 1er janvier 1995 égale à 54 pour cent de la pension que percevait ou aurait perçue l'affilié décédé (elle était de 52 pour cent précédemment). Le versement de cette pension est soumis à des conditions d'âge, de durée de mariage et de ressources. Le survivant doit avoir au moins 55 ans, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. La durée de mariage avant le décès doit être en principe d'au moins deux ans et le remariage ne fait pas perdre le droit à réversion. Les ressources personnelles du survivant doivent être inférieures au montant annuel du salaire minimum national²³; ne sont cependant pris en compte au titre des ressources personnelles ni les revenus issus de la liquidation de la communauté, ni ceux tirés de donations reçues du conjoint décédé (donation entre vifs ou legs). Autrement dit, la pension de réversion tend à être attribuée au conjoint qui ne disposait pas de revenus propres avant le décès, quelles que soient ses ressources effectives après celui-ci.

Fin 1991, la pension mensuelle moyenne de droits directs versée par le régime général est de 2 785 F par mois et celle de droits dérivés de 1 630 F (tableau 2).

Pensions ARRCO et AGIRC

Les pensions moyennes versées aux retraités en 1991 ont été de 15 610 F à l'ARRCO et de 51 764 F à l'AGIRC, soit respectivement 1 300 F et 4 315 F par mois (tableau 3). Les pensions de réversion ont été la même année de 9 737 F à l'ARRCO et de 28 774 F à l'AGIRC (810 F et 2 400 F par mois).

En ce qui concerne l'ARRCO, l'organisation de la collecte des données issues des différents régimes adhérents ne permet pas d'aller au-delà de ce constat très général. On peut toutefois noter que les disparités que recouvre la valeur moyenne des prestations versées sont limitées par le fait que les cotisations à l'ARRCO, dont sont directement fonction les prestations, s'appliquent pour l'essentiel sur une tranche de salaire relativement restreinte (jusqu'à hauteur du plafond de la Sécurité sociale).

²³ Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le système statistique de l'AGIRC, qui fédère des caisses mettant toutes en oeuvre le même régime, permet en revanche d'avoir un certain nombre d'éléments qui mettent en lumière de très fortes disparités. Celles-ci renvoient à la logique même du régime. D'une part, les cotisations s'appliquent à une tranche de salaire très sensiblement supérieure à ce qui est pratiqué dans les régimes ARRCO : de un à huit plafonds depuis le 1er janvier 1991 et de un à quatre précédemment (sauf mention contraire, les données utilisées ici ne concernent que les pensions de la tranche B, c'est-à-dire celle allant de un à quatre plafonds). D'autre part, l'affiliation au régime est subordonnée à l'appartenance à la catégorie cadre ou à une catégorie assimilée et peut donc intervenir selon les cas à des moments très variés de la carrière.

Une des différences majeures parmi les bénéficiaires a trait aux deux grandes catégories professionnelles que le régime lui-même distingue : les cadres et les techniciens et agents de maîtrise. Les premiers perçoivent en 1991 une pension annuelle moyenne de 64 692 F et les seconds de seulement 19 672 F, soit respectivement 5 390 F et 1 640 F par mois (tableau 4). L'autre différence importante concerne les sexes : la pension moyenne des hommes est près de deux fois et demie supérieure à celle des femmes. Cette disparité entre les sexes se retrouve à l'intérieur des deux grandes catégories professionnelles ; elle est cependant plus marquée parmi les cadres où la pension mensuelle moyenne est en 1991 de 72 493 F pour les hommes et de 27 862 F pour les femmes, soit 6 040 F et 2 320 F par mois (tableau 4). Les femmes ne représentent en outre que 17 pour cent des bénéficiaires de pensions de droits directs et le pourcentage est le même que ce soit chez les cadres ou les techniciens et agents de maîtrise.

Par ailleurs, la répartition des retraités en fonction du montant de la pension perçue montre qu'il existe une très forte dispersion parmi les cadres, en particulier parmi les cadres masculins (tableau 5). Près de la moitié de ces derniers touchent en 1991 une pension annuelle inférieure à 44 000 F et plus de 20 pour cent d'entre eux en perçoivent une supérieure à 110 000 F. La dispersion est beaucoup plus faible parmi les femmes cadres, la plupart d'entre elles sont concentrées dans les classes de pension les moins élevées : 82 pour cent ont une pension annuelle inférieure à 44 000 F. En ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise, très peu touchent des pensions annuelles supérieures à 44 000 F (tableau 6).

Le mode de collecte interne des données, organisé en fonction d'une logique de gestion et non d'analyse, ne permet pas d'aller au-delà de cette vision très générale des prestations versées par les régimes ARRCO et AGIRC. Des enquêtes réalisées au cours des dernières années permettent en revanche de situer celles-ci dans le cadre de la pension globale perçue par les retraités et de connaître les taux de remplacement effectivement atteints.

Pension globale et taux de remplacement

D'une manière générale, il existe en France une référence en matière de taux de remplacement : il s'agit du taux que permet d'atteindre le mode de calcul du régime des fonctionnaires, soit 75 pour cent du dernier salaire brut pour une carrière complète. Ce taux a d'une certaine façon un caractère mythique car, dans la réalité, les fonctionnaires eux-mêmes ne l'atteignent pas ; le dernier salaire d'activité s'entend en effet pour eux hors primes et celles-ci représentent en fait une part souvent importante de leur rémunération. Le taux de 75 pour cent n'en constitue pas moins un objectif à atteindre pour les salariés du secteur privé ; c'est en tout cas celui que se fixent les organisations syndicales. L'ARRCO montre ainsi que l'accord de février 1993, qui conduit à adopter progressivement un taux de cotisation unique à 6 pour cent, permet de s'en rapprocher sensiblement ; cela en utilisant l'exemple d'un salarié gagnant actuellement 8 000 F brut par mois : à salaire constant, sa pension globale représentera 66 pour cent de son salaire avec le taux minimum actuel de 4 pour cent et 74 pour cent à terme sur la base du taux de 6 pour cent (*Extraits de documentation* 93-5, p. 40).

Au-delà de cette illustration très simple, des évaluations ont été réalisées à partir de différents profils de carrière afin de déterminer les taux de remplacement susceptibles d'être atteints par les pensions conjuguées du régime général et des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Ce type de démarche donne des résultats souvent extrêmement éloignés de la réalité dans le cas de régimes complémentaires volontaires, surtout lorsqu'ils impliquent des pertes de droits lors de changement d'employeur. Dans le cas des régimes ARRCO, étant donné l'obligation d'affiliation, la validation des périodes antérieures à l'affiliation et l'incidence réduite de la mobilité professionnelle, il est possible d'obtenir par cette méthode une bonne approximation des potentialités des régimes en matière de prestations. La situation est différente dans le cas de l'AGIRC dans la mesure où l'affiliation peut intervenir à des moments très variés au cours de la carrière.

Evaluations sur profils de carrière

L'ARRCO estime que pour une carrière type avec cotisation minimum à 4 pour cent, 40 ans d'activité et une progression de salaire modérée (en-dessous du plafond de la Sécurité sociale), un salarié obtient des régimes adhérents 15 pour cent à 20 pour cent de son dernier salaire brut. Le taux de remplacement global, en ajoutant la pension du régime général, est de 65 pour cent à 70 pour cent du dernier salaire brut et 75 pour cent à 83 pour cent du dernier salaire net (*Seize questions sur votre retraite*, éd. 1992, Q. 14).

Trois estimations ont également été faites selon différents profils de carrière en prenant un taux de cotisation (5 pour cent) proche du taux moyen constaté actuellement (*ibid.*). Pour une carrière normalement ascendante et un dernier salaire mensuel net de 9 000 F, le taux de remplacement de ce salaire par la pension globale est de 80 pour cent. Pour une carrière à faible progression et un dernier salaire net de 8 500 F, il est de 85 pour cent. Et pour un profil avec une forte augmentation en fin de carrière (dernier salaire net de 17 000 F), il est de 70 pour cent.

Amzallag, Campana, Cheron *et al.* (1986, pp. 81-88) ont par ailleurs construit plusieurs graphiques permettant d'évaluer, en fonction des salaires de début et de fin de carrière, les taux de remplacement correspondant à un grand nombre de profils possibles. Ces graphiques ont été faits sous les principales hypothèses suivantes : une carrière complète (37,5 ans) ; une pension égale à 50 pour cent du salaire moyen des dix meilleures années dans le régime général ; des taux de cotisation aux régimes complémentaires proches des taux moyens observés (5 pour cent pour les régimes ARRCO et 14 pour cent pour le régime AGIRC) ; un rendement ARRCO de 13,28 pour cent et un rendement AGIRC de 13,22 pour cent ; une augmentation de salaire plus forte en début qu'en fin de carrière.

A titre d'exemple, le taux de remplacement brut (retraite brute/salaire brut) pour un non-cadre ayant débuté sa carrière à un salaire de 0,6 fois le plafond et la terminant au plafond s'élève à 71 pour cent ; s'il la termine à 1,2 fois le plafond, il est de 62 pour cent. Pour un salarié ayant effectué toute sa carrière en tant que cadre, l'ayant commencé au plafond et terminé à 2,5 fois le plafond, le taux de remplacement brut est de 57 pour cent. Pour un salarié étant devenu cadre au bout de 20 ans et l'étant resté 17,5 ans, un début de carrière à 0,6 fois le plafond et une fin de carrière à 2 plafonds donne un taux de remplacement de près de 54 pour cent.

Ces différentes évaluations fournissent des indications utiles sur le niveau relatif des prestations que sont susceptibles de procurer les régimes et sur la logique de fonctionnement de ceux-ci. Elles s'appuient cependant sur le choix de carrières-types et de diverses hypothèses qui n'ont pas toujours un rapport direct avec la réalité. Elles ne peuvent en tout cas pas se substituer aux données issues d'enquêtes qui, en la matière, sont irremplaçables.

Données d'enquêtes

Deux enquêtes fournissent des données sur les pensions perçues et les taux de remplacement atteints. La première a été réalisée par le Service des statistiques, des études et des systèmes d'information (SESI), du ministère des Affaires sociales ; la seconde, par l'AGIRC. Les deux enquêtes ne couvrent pas les mêmes populations : l'échantillon du SESI est dans l'ensemble représentatif de la population globale des retraités, alors que celui de l'AGIRC n'a été constitué qu'à partir des seuls bénéficiaires du régime (en l'occurrence les nouveaux retraités cadres). L'enquête du SESI fournit donc un panorama général et celle de l'AGIRC permet d'avoir des précisions sur une population restreinte, celle des cadres nouvellement retraités. Les deux enquêtes ont été effectuées à peu près à la même époque et constituent à l'heure actuelle les meilleures sources d'information sur le niveau des pensions globales, la structure de celles-ci et les taux de remplacement atteints.

Ensemble des retraités

Le SESI a constitué un échantillon d'environ 20 000 retraités : l'"échantillon inter-régimes de retraités" (Lacroix, 1989). Celui-ci permet de connaître les pensions que perçoivent réellement les retraités âgés de plus de 65 ans. Quatre générations sont représentées (1906, 1912, 1918 et 1922) et la population sélectionnée est approximativement représentative de la population globale des retraités. En collaboration avec l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) et les organismes d'assurance vieillesse, le SESI a interrogé au cours du dernier trimestre 1988 l'ensemble des caisses de retraite sur la nature et le montant des prestations versées. Les informations obtenues ont permis de reconstituer précisément le montant de la retraite globale de chaque individu de l'échantillon. Afin de déterminer les taux de remplacement, l'échantillon inter-régimes de retraités a en outre été enrichi de deux fichiers gérés par l'INSEE : le fichier de la déclaration annuelle des salaires (DADS), qui couvre l'ensemble des salariés du privé et du semi-public, et le fichier de paye des salariés de la fonction publique (Lacroix, 1991).

Les données de l'enquête du SESI permettent non seulement d'évaluer le niveau des différentes pensions, mais aussi de distinguer le poids respectif de celles-ci dans la pension globale. Elles mettent notamment en évidence que les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC jouent un rôle très différencié selon le niveau de salaire. La distinction entre cadres et non-cadres est en particulier très nette (tableau 7 et 8). Pour les non-cadres ayant été uniquement affiliés au régime général et à un régime ARRCO, la pension complémentaire représente dans l'ensemble 28 pour cent de leur pension globale et près du tiers de celle-ci lorsqu'ils ont eu une carrière complète (au moins 37,5 ans d'assurance au régime général). Pour les cadres, elle pèse pour plus de 63 pour cent quand la durée d'affiliation à l'AGIRC a été de 15 ans et plus et pour 44 pour cent lorsque leur carrière en tant que cadres a été de moins de 15 ans. Ces chiffres illustrent combien le rôle des régimes complémentaires tend à s'accroître à mesure que l'on s'élève dans l'échelle hiérarchique. Celui du régime AGIRC devient même prépondérant pour les salariés qui y ont été affiliés quinze ans et plus : la pension qu'il verse représente alors 44 pour cent de la pension globale.

L'enquête met également en évidence des différences importantes entre les hommes et les femmes. Celles-ci sont très largement majoritaires parmi les salariés ne totalisant pas 37,5 ans d'assurance. Cependant, même si l'on ne considère que les seuls salariés ayant eu une carrière complète, les femmes perçoivent des pensions sensiblement plus faibles que les hommes (tableau 9 et 10). Cela est particulièrement vrai aux deux extrêmes : parmi les salariés n'ayant jamais été affiliés au régime des cadres et parmi ceux qui l'ont été 15 ans et plus. Cet écart entre les sexes tient essentiellement aux régimes complémentaires dont les pensions sont très nettement supérieures pour les hommes, alors que celles du régime général sont d'un niveau beaucoup plus proche.

Une approche en terme de taux de remplacement illustre bien les deux phénomènes : rôle croissant des régimes complémentaires à mesure qu'augmente le niveau de salaire et écart entre les sexes (tableau 11 et 12). Pour des raisons d'homogénéité et d'accès à l'information, le champ retenu là est uniquement celui des retraités de la génération la plus jeune de l'échantillon (1922), qui ont été affiliés à un seul régime de base (le régime général) et ont eu une carrière complète. Pour les bas salaires, la pension du régime général assure l'essentiel du remplacement du dernier salaire ; son mode de calcul, en pourcentage du salaire moyen des dix meilleures années, peut même procurer un taux de remplacement supérieur à 100 pour cent pour les carrières déclinantes. Pour les hauts salaires, les régimes complémentaires deviennent au contraire prépondérants, l'AGIRC jouant un rôle majeur pour les salaires les plus élevés. Ainsi, pour la catégorie de salaire la plus élevée (16 000 F et plus), la pension que verse le régime des cadres représente près de la moitié d'une pension globale qui atteint les deux tiers du dernier salaire net (tableau 11). Il apparaît par ailleurs que, pour un même niveau de salaire en fin de carrière, les taux de remplacement sont sensiblement plus faibles pour les femmes que pour les hommes et que les pensions complémentaires jouent un rôle plus important pour ces derniers (tableau 12).

D'une manière générale, les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC associés au régime général semblent bien remplir l'objectif d'alignement des salariés du secteur privé sur les fonctionnaires. L'échantillon inter-régimes de retraités ne met en évidence aucun avantage notable pour les fonctionnaires en matière de taux de remplacement (Lacroix, 1993, pp. 533-535). A salaire de fin de carrière égal, les taux de remplacement sont très proches dans le secteur privé et la fonction publique ; entre 8 500 F et 17 500 F, ils sont même quasiment identiques et si au-delà ils sont plus forts pour les fonctionnaires, cela tient au fait qu'il y a proportionnellement plus de salaires très élevés dans le secteur privé (tableau 13).

Retraités cadres

L'enquête de l'AGIRC a été réalisée auprès des retraités du régime qui ont liquidé leurs droits au cours du premier semestre 1989 (Del Medico, 1991 et AGIRC, *L'enquête "retraite vérité" : quelle retraite pour un cadre ?*). La population retenue est celle des bénéficiaires dont la carrière s'est achevée en tant que cadre dans le secteur privé (en activité, au chômage ou en maladie²⁴ et dont la dernière activité s'est exercée à temps complet chez un employeur unique. Un échantillon représentatif de 5 823 personnes a été constitué ; il respecte en particulier la répartition entre les sexes. Les données recueillies ont été actualisées en francs 1990. Les résultats permettent de compléter ceux de l'enquête du SESI et fournissent des précisions sur une population plus réduite.

Dans l'ensemble, la pension mensuelle moyenne des nouveaux retraités cadres est en 1990 de 13 727 F (tableau 14). 62 pour cent de ce montant est assuré par les régimes complémentaires, c'est-à-dire presque exclusivement par les régimes ARRCO et AGIRC qui versent 60,5 pour cent de la pension globale. Plus des deux tiers de l'échantillon (67,4 pour cent) perçoivent uniquement des pensions du régime général et des régimes ARRCO et AGIRC. Cette population, à la fois majoritaire et plus homogène, permet de faire mieux ressortir les poids respectifs des principaux régimes (tableau 15). Les régimes complémentaires assurent dans ce cas 63 pour cent de la pension globale, 22 pour cent pour les régimes ARRCO et 41 pour cent pour le régime AGIRC. En ce qui concerne le taux de remplacement brut, celui-ci atteint 66 pour cent ; autrement dit, les bénéficiaires perçoivent les deux tiers de leur dernier salaire brut.

²⁴ La situation précédant la liquidation des droits était la suivante : 39,8 pour cent seulement étaient en activité (38,6 pour cent des hommes et 45,7 pour cent des femmes), 56,7 pour cent en chômage ou en préretraite (58,0 pour cent et 30,3 pour cent) et 3,5 pour cent en maladie (3,4 pour cent et 4,0 pour cent).

La très nette différenciation entre hommes et femmes se retrouve à nouveau, cela aussi bien du point de vue du montant de la pension globale que de sa structure (tableau 16). La pension moyenne des femmes cadres est de 30 pour cent inférieure à celles des hommes. Cet écart tient pour l'essentiel au régime AGIRC dont les pensions masculines représentent en moyenne 2,3 fois les pensions féminines.

Du point de vue des taux de remplacement, l'enquête montre combien ceux-ci baissent régulièrement à mesure qu'augmente le niveau du dernier salaire de carrière (tableau 17). Entre la première et la deuxième tranche, la chute est relativement brutale, de 82 pour cent à 73 pour cent ; cela tient en particulier au fait que la limite de la première tranche est à peine supérieure au plafond du régime général (10 920 F en moyenne en 1990). Par la suite, la baisse du taux de remplacement s'effectue de façon très progressive, presque insensiblement. En ce qui concerne la répartition des retraités en fonction de leur dernier salaire d'activité, elle est caractérisée par une relative concentration dans les premières tranches, puis une très forte dispersion : la moitié des bénéficiaires appartiennent en effet aux tranches correspondant à des salaires égaux ou supérieurs à 18 000 F et pour 10 pour cent d'entre eux le salaire antérieur atteignait 34 000 F et plus.

Par ailleurs, l'enquête fournit des éléments sur une population réduite et pour laquelle l'on dispose de très peu de données : les bénéficiaires de prestations de régimes complémentaires non obligatoires. Parmi les nouveaux retraités cadres au premier semestre 1989, 6,6 pour cent perçoivent une pension d'entreprise ; celle-ci s'élève à 2 790 F par mois et représente près de 16 pour cent de la pension globale (tableau 18). La retraite globale moyenne de cette population est sensiblement plus élevée que celle de l'ensemble des personnes enquêtées : 17 767 F par mois contre 13 727 F. Le taux de remplacement atteint est lui-même important pour le niveau de salaire correspondant : 73 pour cent du dernier salaire brut, soit un taux très proche de celui proposé par le régime des fonctionnaires.

VIII. REGIMES VOLONTAIRES ET AUTRES DISPOSITIFS

Au-delà des régimes complémentaires obligatoires, le domaine constitué par les initiatives volontaires est extrêmement flou en France. Les données disponibles sont peu nombreuses et fragmentaires. D'une manière générale, la situation est très fortement marquée par le poids pris par les régimes obligatoires. Le fait que la quasi-totalité des dispositifs complémentaires issus de l'initiative des entreprises ou des secteurs professionnels se soient fédérés dans deux grandes associations à caractère national et interprofessionnel a laissé peu de place pour l'institution de nouveaux régimes volontaires. En d'autres termes, l'espace qui subsiste pour le volontaire, après que celui-ci ait été en quelque sorte intégré dans l'obligatoire, est mince.

Il existe un certain nombre de régimes d'entreprise ou interentreprises dans le secteur privé et dans le secteur public concurrentiel. Ceux-ci relèvent pour l'essentiel de deux catégories : d'une part, il s'agit de régimes anciens de grandes entreprises qui se sont maintenus après l'intégration de leurs affiliés dans les régimes ARRCO et AGIRC ; d'autre part, il s'est développé au-delà de l'obligatoire des régimes ou formules exclusivement destinés aux cadres supérieurs et aux dirigeants. Par ailleurs, deux régimes à adhésion facultative couvrent les salariés de la fonction publique.

D'une manière générale, on retrouve dans le paysage français les diverses formules régulièrement mises en place dans les pays industrialisés : régimes d'entreprise ou interentreprises, à prestations définies ou à cotisations définies, préfinancés ou non, financés en interne ou à travers une institution dissociée de l'entreprise, avec ou sans recours à un organisme assureur. Le seul trait caractéristique de la situation française sur ce point est sans doute que, à la différence de pays comme les Etats-Unis, l'Allemagne ou le Royaume-Uni, les initiatives se sont développées sans l'intervention du législateur ; des aspects aussi importants que la préservation des droits ou l'indexation des pensions n'ont ainsi donné lieu à aucune réglementation. Il faut probablement voir là une conséquence du rôle marginal joué jusque-là par ces dispositifs volontaires du point de vue de la couverture globale. Quoi qu'il en soit, la référence juridique aujourd'hui est beaucoup plus largement le droit fiscal que le droit du travail ou celui de la sécurité sociale.

Parallèlement, d'autres dispositifs d'une certaine importance méritent d'être mentionnés : les régimes de prévoyance, les indemnités de fin de carrière et l'épargne salariale. Ces dispositifs ne relèvent pas en France de la retraite ; ils renvoient cependant à des types de prestations qui, dans certains pays, sont considérées comme du ressort des régimes de retraite : assurance décès en activité, capital de départ exonéré d'impôt, épargne dans le cadre de l'entreprise liée ou non au résultat.

Régimes d'entreprise et régimes sectoriels

Comme dans les pays comparables, la plupart des grandes entreprises françaises ont mis en place dans le courant des années 50 des régimes de retraite. Ils sont régulièrement qualifiés de régime "chapeau" dans la mesure où ils ont été conçus pour fournir des prestations qui améliorent - coiffent ou chapeautent - celles des régimes obligatoires. L'objectif visé était de procurer aux salariés de ces entreprises une couverture globale équivalente à celle des fonctionnaires, considérée comme la référence. Avec le développement des régimes obligatoires, ces régimes ont perdu de leur sens d'autant que les grandes entreprises ont fréquemment choisi de cotiser aux taux maximums dans les régimes ARRCO et AGIRC. En outre, la plupart d'entre eux n'étaient pas préfinancés et ils ont progressivement été confrontés à une augmentation sérieuse de leurs charges. Beaucoup de régimes ont ainsi été fermés à partir des années 70, c'est-à-dire que les nouveaux embauchés n'y ont pas été affiliés et qu'ils n'ont plus fonctionné que pour les

salariés déjà affiliés. Les grandes entreprises ont toutefois maintenus des dispositifs pour les cadres supérieurs et les dirigeants.

Parallèlement, les petites et moyennes entreprises ont elles-mêmes mis en place, essentiellement depuis le début des années 80, des régimes uniquement destinés aux dirigeants et aux cadres supérieurs.

Organisation

Trois modalités d'organisation coexistent actuellement : des caisses d'entreprise ou interentreprises, des régimes financés en interne, des contrats avec un organisme assureur.

Caisses d'entreprise ou interentreprises

Un peu plus d'une centaine de caisses existent encore, mais les deux tiers d'entre elles sont fermées. Il s'agit pour la plupart de caisses d'entreprise qui appartiennent essentiellement aux secteurs de la chimie, de la métallurgie et de l'industrie pétrolière ; les entreprises suivantes ont par exemple une ou plusieurs caisses et figurent parmi celles qui versent les masses de prestations les plus importantes : Rhône-Poulenc, Air Liquide, Solvay, Sacilor, Usinor, Pechiney, Peugeot, Elf-Aquitaine, Esso-SAF, Mobil Oil, BP France. Par ailleurs, la compagnie aérienne Air France, dont le personnel au sol a intégré les régimes ARRCO et AGIRC au 1er janvier 1993, a conservé sa caisse (la CRAF), pour verser des prestations allant au-delà de celles des régimes complémentaires obligatoires.

Il existe en outre quelques caisses sectorielles ou catégorielles. La principale est destinée à l'ensemble du personnel titulaire des sociétés d'assurances, la CREPPSA²⁵. Des caisses de moindre importance couvrent notamment le personnel des avocats et des avoués (la CREPA), les clercs et employés des huissiers de justice (la CARCO) et les établissements de soins privés (la CRESP). Une caisse interprofessionnelle est destinée aux cadres supérieurs (l'IPRICAS). Dans cette catégorie, on retrouve également les caisses qui ont déjà été évoquées dans le paragraphe sur les régimes obligatoires : les quinze caisses du secteur bancaire, la caisse du personnel des caisses d'épargne (CGRCE) et la caisse du tertiaire agricole (CCPMA).

Toutes ces caisses relèvent, comme les caisses fédérées dans l'ARRCO et l'AGIRC, du Code de la Sécurité sociale²⁶. Il s'agit donc d'institutions à gestion paritaire : leur conseil d'administration doit être obligatoirement constitué au moins pour moitié de représentants des salariés.

Financement interne

La loi ne restreint pas en France la pratique du financement direct par l'employeur ; elle oblige seulement l'entreprise à faire figurer une évaluation de ses engagements dans l'annexe du bilan (loi du 11 juillet 1985). Cette disposition, dans un premier temps peu suivie, semble l'être de plus en plus, en particulier du fait de l'internationalisation des entreprises et des obligations en matière de comptabilité imposées par les Anglo-Saxons. L'entreprise a en outre la possibilité de constituer des provisions pour pensions, mais cette pratique est neutre du point de vue fiscal.

Aucune donnée statistique ne permet actuellement d'évaluer l'étendue exacte de ce mode de financement. Mais il a probablement un poids important. B. Brugirard (1991, p. 135) a par exemple relevé

²⁵ Caisse de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances.

²⁶ La CCPMA relève du Code rural.

dans les bilans de quelques grandes entreprises françaises le montant de leurs engagements pour pensions et indemnités de fin de carrière ; les sommes en jeu sont élevées : 14 milliards de francs pour Elf-Aquitaine, 9 milliards pour Pechiney, 7 milliards pour Saint-Gobain, 5 milliards pour la CGE (Compagnie générale d'électricité). Les engagements non préfinancés, indemnités de fin de carrière comprises, représenteraient hors régime du secteur bancaire au moins 400 milliards de francs, soit 10 pour cent en moyenne des capitaux propres des entreprises (*ibid.*, p. 134).

Recours à un organisme assureur

Trois types d'organismes peuvent intervenir : les institutions de prévoyance, les mutuelles et les compagnies d'assurances. Actuellement, l'essentiel des opérations est réalisé par les compagnies d'assurances. Cependant, les comptes de celles-ci, tels qu'ils sont fixés par le Code des assurances, ne permettent pas d'isoler l'activité retraite d'entreprise. Les chiffres correspondants sont compris dans la catégorie globale "assurance collective en cas de vie" ; mais cette catégorie ne concerne pas seulement les contrats d'entreprise, elle couvre également les contrats souscrits par des associations qui se sont constituées pour faire bénéficier à leurs adhérents des conditions des polices d'assurance de groupe. Les opérations spécifiquement retraite relèvent de la sous-catégorie "rentes" dans laquelle il est impossible d'isoler l'activité entreprise. On peut toutefois estimer que les contrats d'entreprise y sont prépondérants, dans la mesure où les données disponibles par ailleurs indiquent que, à titre individuel, les particuliers souscrivent rarement des rentes et privilégient les capitaux différés. En 1991, les opérations "rentes" en assurance collective en cas de vie ont donné lieu au versement de 18,9 milliards de francs de primes.

Des enquêtes réalisées auprès des compagnies d'assurances donnent des indications complémentaires. Le Bureau commun d'assurances collectives (BCAC) évalue ainsi l'activité retraite d'entreprise à 9,8 milliards de francs en 1991, en incluant les contrats relatifs aux indemnités de fin de carrière (environ un quart des primes versées) ; la Fédération française des sociétés d'assurances à 11 milliards pour la même année, y compris les contrats souscrits à titre individuel.

Malgré l'imprécision concernant les montants exacts en jeu, toutes les données disponibles convergent pour indiquer que l'activité ne se développe pas. Les compagnies, dont certaines ont été spécifiquement créées il y a quelques années pour ce marché, ont même parfois du mal à maintenir leur chiffre d'affaires. Les contrats sont en effet souvent des contrats à prime unique souscrits par des entreprises qui externalisent des engagements plus ou moins bien provisionnés. Rhône-Poulenc a ainsi versé en 1988 une prime unique d'environ 3 milliards de francs qui, d'après l'enquête du BCAC, représentait près du tiers du chiffre d'affaires des opérations retraite d'entreprise de l'année (10,1 milliards).

L'avantage majeur pour l'entreprise du recours à un organisme assureur tient au fait que ses versements peuvent être déduits du bénéfice imposable, ce qui n'est pas le cas lorsqu'elle constitue des provisions en interne. Le contrat doit toutefois stipuler que l'entreprise s'est définitivement dessaisie des sommes versées et n'en a plus la disposition.

Un dernier point mérite une précision ; le terme "organisme assureur" utilisé en France pour qualifier ce mode de financement peut en effet prêter à confusion. En réalité, il ne s'agit pas là de contrats d'assurance au sens strict, mais de contrats de gestion financière : des fonds collectifs - cantonnés ou non selon le contrat - sont alimentés par les primes et les produits financiers et débités des prestations. Il n'y a aucun engagement de la part de l'assureur en ce qui concerne les prestations : celles-ci ne seront payées qu'à hauteur du fonds.

Prestations

La plupart des régimes d'entreprise sont à prestations définies. Les régimes qui relèvent d'une caisse extérieure à l'entreprise le sont dans leur très grande majorité ; ceux qui sont financés en interne le sont tous par construction ; quant à ceux qui s'appuient sur un contrat avec une compagnie d'assurances, il semblerait que l'intérêt pour les régimes à cotisations définies ne se soit développé que depuis quelques années.

Les régimes à prestations définies sont, soit différentiels, soit additifs. Dans le premier cas, l'engagement consiste à intégrer les prestations des différents régimes d'affiliation et à garantir une pension globale égale à un pourcentage du dernier salaire ou d'un salaire de référence. Dans le deuxième cas, l'engagement ne prend pas en compte les régimes obligatoires, il ne concerne que le montant de la pension qui viendra s'ajouter aux prestations de ceux-ci, indépendamment de leur niveau. Les régimes différentiels, plus communément appelés "chapeau", représentent la modalité historiquement dominante. Dans les caisses d'entreprise ou interentreprises, la formule typique consiste ainsi à accorder de 1,8 pour cent à 2 pour cent du dernier salaire par année d'ancienneté avec déduction de la pension du régime général et de celles des régimes ARRCO et AGIRC. Pour une carrière complète de 37,5 ans dans le régime, la pension globale représente donc de 67,5 pour cent à 75 pour cent du dernier salaire ; ce qui renvoie à la référence que représente la fonction publique dont le régime assure 75 pour cent pour une carrière pleine. Certains régimes proposent également des taux d'acquisition de droits différenciés par tranches de salaire. Dans les régimes additifs, la formule peut consister à promettre 5 pour cent, 10 pour cent, voire plus, du dernier salaire. Ce type de régimes tend actuellement à se développer au détriment des régimes différentiels.

D'une manière générale, l'indexation des pensions en cours de paiement est rarement pratiquée. De même qu'il est rare que les droits des salariés mobiles soient préservés : dans la plupart des régimes, seuls les salariés présents dans l'entreprise au moment de la retraite touchent des prestations. Dans quelques caisses, les salariés acquièrent des droits définitifs au bout de dix ou quinze ans. Sur ce point de la préservation, on peut noter que les caisses d'entreprise sont anciennes et qu'il est très probable qu'une caisse qui serait mise en place aujourd'hui devrait garantir une préservation des droits pour obtenir l'agrément du ministère des Affaires sociales nécessaire à son fonctionnement. Par ailleurs, les règlements prévoient souvent que les prestations sont susceptibles d'être réduites en cas de baisse des ressources du régime (c'est le cas des caisses du secteur bancaire par exemple).

Les régimes ayant recours à une compagnie d'assurances sont quant à eux fortement marqués par des considérations d'ordre fiscal, tout particulièrement par deux articles du Code général des impôts : l'article 39 et l'article 83. Ces articles ont eu une telle influence sur l'élaboration des produits proposés par les assureurs que ceux-ci en sont venus à les utiliser pour qualifier les formules qu'ils proposent : dans le langage courant du milieu de l'assurance, les régimes à prestations définies sont ainsi devenus des articles 39 et ceux à cotisations définies des articles 83. Les deux articles n'ont en fait pas du tout le même objet : l'article 39 prévoit la déduction des charges de personnel du bénéfice net des entreprises ; l'article 83 définit les conditions dans lesquelles les cotisations sociales peuvent être déduites de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (*cf.* chap. VI). En réalité, le recours à l'article 39 vise à faire échapper les contributions versées à l'assureur au plafond fixé par l'article 83 pour l'exonération des cotisations (pour une analyse fouillée de cette question *cf.* Barthélémy, 1991). Le raisonnement consiste à mettre en avant que, dans un régime à prestations définies, la contribution de l'employeur n'est pas destinée à un affilié en particulier mais à une catégorie dans son ensemble : n'étant pas susceptible d'être individualisée, elle ne relève pas de la logique de la cotisation sociale et donc du champ d'application de l'article 83. L'argumentation repose en dernier recours sur le fait que la contribution ne peut pas être

considérée comme un élément de la rémunération de l'affilié dans la mesure où les droits acquis et les prestations proposées ont pour lui un caractère aléatoire.

Le poids du droit fiscal dans la construction technique des régimes aboutit ainsi à exclure toute possibilité de préservation des droits. La justification de la déductibilité des contributions implique en effet que le bénéfice des prestations promises soit subordonné à la présence dans l'entreprise au moment de la cessation d'activité.

D'une manière générale, les formules "articles 39" proposées par les compagnies d'assurance concernent essentiellement les dirigeants et les cadres supérieurs. Dans les petites entreprises, il s'agit souvent de l'entrepreneur salarié et d'un ou deux collaborateurs (une des conditions de la déductibilité des contributions est que le régime doit s'appliquer obligatoirement à une catégorie de salariés, objectivement définie, et non à un seul).

Par ailleurs, les formules dites "articles 83", qui constituent des régimes à cotisations définies classiques, s'inscrivent dans les dispositions de l'article 83 en question. Le seuil de déductibilité appliqué leur laisse une marge qui est loin d'être négligeable : 128 490,54 F pour l'année 1990 dans le cas d'un cadre dont la rémunération est de 320 360 F et qui cotise au maximum aux régimes complémentaires obligatoires ; 143 640,64 F s'il cotise au minimum aux régimes ARRCO et AGIRC (*cf.* chap. VI). Même si l'on tient compte du fait que ce plafond s'applique à la fois aux cotisations de retraite et à celles de prévoyance (couverture du décès, de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du remboursement des soins de santé), les régimes à cotisations définies ont sur le plan fiscal un espace pour se développer.

Du point de vue des prestations effectivement versées, peu de données sont disponibles. En ce qui concerne, les caisses d'entreprise et interentreprises, les prestations annuelles étaient en 1991 de l'ordre de 3 milliards de francs, en tenant uniquement compte des caisses entièrement indépendantes de l'ARRCO et de l'AGIRC ; de 12 milliards, si l'on ajoute les prestations versées par les caisses du secteur bancaire, du personnel des caisses d'épargne et du tertiaire agricole. Aucune donnée ne permet d'estimer le montant des pensions directement versées par les employeurs. Quant aux prestations correspondant à des contrats passés avec des sociétés d'assurances, les enquêtes publiées n'en font pas état ; il s'agit probablement d'un chiffre très sensiblement inférieur au montant des primes perçues, sans doute quelques centaines de millions de francs.

Financement

Dans la majorité des cas, le financement des régimes est uniquement patronal, sans cotisation de la part des salariés. Les contrats à prestations définies de type "article 39" impliquent même qu'il n'y ait pas de cotisation salariale ; le Code des assurances prévoit en effet que la participation financière du salarié ouvre droit à une prestation imprescriptible, une cotisation salariale ferait donc perdre l'avantage de la déductibilité fiscale.

En ce qui concerne les caisses d'entreprise ou interentreprises, peu de régimes sont préfinancés. La plupart des entreprises paient les prestations au fur et à mesure sur leurs ressources courantes. Elles alimentent les caisses à hauteur des engagements qui arrivent à échéance et celles-ci ne sont que des institutions dans lesquelles les fonds transitent, elles n'accumulent pas de réserves. Paradoxalement, le régime qui couvre le personnel des sociétés d'assurances n'est lui-même que faiblement préfinancé : ses réserves ne représentent que 4 à 5 ans de prestations. De même, dans le secteur bancaire, la plupart des caisses ne disposent que de quelques années de réserves, voire même, pour certaines, de quelques mois. Très peu de régimes sont réellement préfinancés. Parmi les quelques-uns qui le sont, certains ont dès l'origine fait le choix du préfinancement de leurs engagements ; les autres doivent leur préfinancement

actuel à une réduction de leurs engagements, soit lors du passage à l'obligation d'affiliation aux régimes ARRCO et AGIRC (les quelques années de réserves dont ils disposaient alors sont devenues suffisantes pour couvrir des engagements réduits), soit par le jeu d'une amélioration des prestations des régimes obligatoires qui a rendu sans objet le déclenchement de la garantie différentielle pour la plupart des affiliés.

Les données précises relatives aux réserves ne sont pas disponibles. Globalement, celles des caisses d'entreprise et interentreprises seraient fin 1991 de l'ordre de 15 à 16 milliards de francs pour les caisses entièrement indépendantes de l'ARRCO et de l'AGIRC, cela en incluant les caisses qui sont récemment entrées dans cette catégorie (celle des Banques populaires et celle d'Air France). Les caisses du secteur bancaire, celle des caisses d'épargne et celle du tertiaire agricole disposent quant à elles d'environ 26 milliards de francs. Le montant des réserves de l'ensemble des caisses serait donc en 1991 de 41 à 42 milliards de francs.

Par ailleurs, dans le cas des régimes à prestations définies qui donnent lieu à un contrat d'assurance, le préfinancement intégral des engagements n'est par construction pas systématiquement assuré. Aucun élément ne permet d'évaluer le niveau effectif du préfinancement pratiqué.

Dans l'ensemble, la protection des affiliés est limitée dans les régimes d'entreprise. La législation est floue et peut donner lieu à des interprétations divergentes lorsqu'on confronte les différents droits dont relèvent ces dispositifs. Les engagements ne sont pas toujours précis ou transparents et le processus de restructuration et de fusion-absorption, qui s'est développé au cours des dernières années, n'a pas amélioré la situation. Il a notamment occasionné des transferts d'engagements entre entreprises et une dilution des responsabilités.

Population couverte

Aucune donnée précise n'est disponible sur l'étendue de la couverture assurée par les régimes d'entreprise et interentreprises. A partir d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Amzallag, Campana, Cheron *et al.* (1986, p. 289) estimaient dans le courant des années 80 l'effectif à moins de 5 pour cent de celui des régimes ARRCO, soit moins de 790 000 affiliés. Ce chiffre est sans doute aujourd'hui plus faible dans la mesure où beaucoup de ces régimes sont fermés depuis plusieurs années et n'accueillent plus de nouveaux affiliés.

Du point de vue des bénéficiaires, les données les plus précises proviennent de l'enquête AGIRC de 1989 auprès des nouveaux retraités cadres (*cf.* chap. VII). Le champ de cette enquête couvre tous les nouveaux retraités dont la carrière s'est achevée en tant que cadre et dont la dernière activité s'est exercée à temps complet chez un employeur unique. A l'intérieur de cette population restreinte, seulement 6,6 pour cent perçoivent une retraite d'entreprise. En revanche, parmi les catégories construites en fonction du type de pensions perçues, il s'agit de la catégorie qui touche la pension globale la plus élevée et dont le taux de remplacement de celle-ci est le plus fort.

Dans l'ensemble, les quelques données disponibles sur les affiliés et les bénéficiaires des régimes d'entreprise renvoient l'image de dispositifs assurant à une population restreinte, qui perçoit des salaires élevés, une pension globale et un taux de remplacement importants.

Régimes de la fonction publique

Il existe deux régimes volontaires spécialement destinés aux salariés de la fonction publique : celui de la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (PRÉFON) et le Complément retraite de la

fonction publique (CREF). Le premier a été créé à l'initiative d'organisations syndicales de la fonction publique, le second a une origine mutualiste. Il sont tous les deux à adhésion facultative et les cotisations y sont uniquement d'origine salariale. L'employeur, l'Etat, participe cependant au financement des régimes en accordant des avantages fiscaux exceptionnels en France pour ce type de dispositifs : la possibilité pour l'affilié de déduire de son revenu imposable la totalité de ses cotisations, y compris les versements correspondant à des rachats d'années antérieures à l'affiliation.

L'existence de ces régimes et la justification des avantages fiscaux qui leur sont accordés renvoient au fait que, dans les régimes spéciaux de la fonction publique, la pension est calculée à partir du salaire indiciaire, sans tenir compte des primes versées parallèlement à celui-ci et qui peuvent représenter une part importante de la rémunération globale. De fait, le taux de remplacement du dernier salaire de 75 pour cent pour une carrière complète est loin d'être atteint pour beaucoup de salariés de la fonction publique.

Régime de la PRÉFON

La PRÉFON est une association à but non lucratif constituée par des syndicats de la fonction publique (les fédérations de fonctionnaires CFDT, CFTC, CGC et CGT-FO) et un groupement de hauts fonctionnaires (le Comité de liaison des hauts fonctionnaires). Elle a instauré, le 1er juin 1967, un régime de retraite complémentaire régi par le Code des assurances (art. 441-1). Ce régime est sous la double tutelle du ministère de l'Economie et des Finances et du ministère de la Fonction publique.

Le régime de la PRÉFON est à adhésion facultative et individuelle. Il est destiné à l'ensemble des agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics ; tous les personnels civils et militaires sont concernés (titulaires, auxiliaires ouvriers mensuels, contractuels, temporaires et stagiaires). Peuvent également s'affilier les anciens agents et les conjoints des affiliés. Dans l'ensemble, la population susceptible de s'affilier représente environ cinq millions de personnes si l'on ne prend en compte que les salariés en activité dans la fonction publique ; elle est beaucoup plus importante si l'on ajoute les conjoints et les anciens agents.

Il s'agit d'un régime dans lequel les engagements sont entièrement préfinancés. Sa gestion financière est assurée par un consortium qui regroupe quatre compagnies d'assurances : la CNP, l'UAP, le GAN et les AGF. Une commission financière, composée pour moitié de représentants de la PRÉFON et pour moitié de représentants des assureurs, définit l'orientation des placements. Elle doit se réunir au moins une fois tous les deux mois et plus souvent si nécessaire.

La cotisation est exclusivement salariale. L'affilié a le choix entre onze classes de cotisation et peut chaque année changer de classe. Il a également la possibilité de suspendre ou de cesser définitivement ses versements sans pénalité. Des incitations à l'affiliation sont proposées aux moins de trente ans. En outre, chaque année antérieure à l'affiliation, en remontant jusqu'à l'âge de 16 ans, ouvre droit à rachat par versement d'une cotisation exceptionnelle, entièrement déductible du revenu imposable. La classe inférieure et la classe supérieure sont dans un rapport de 1 à 18 ; en 1993, la cotisation annuelle correspondant à ces deux extrêmes est respectivement fixée à 836 F et à 15 048 F.

La logique de fonctionnement du régime et son règlement font que les droits sont immédiatement préservés et que le changement d'emploi n'a aucune incidence sur l'affiliation ; même si l'affilié quitte la fonction publique, il peut continuer à bénéficier du régime dans des conditions strictement identiques.

Il s'agit d'un régime à cotisations définies assez élaboré dans lequel les cotisations sont transformées en points comptabilisés sur un compte individuel. La sortie s'effectue obligatoirement en rente. La pension est égale, comme dans les régimes ARRCO et AGIRC, au produit du nombre de points acquis par la

valeur de service du point. Celle-ci est fonction des performances du portefeuille géré par le consortium d'assureurs, mais avec possibilité de lissage dans le temps. Ce système par points permet notamment de revaloriser chaque année les pensions.

Le régime prévoit la réversion automatique pour les orphelins de père et de mère (60 pour cent des points acquis) ; il propose en outre deux options de réversion de 60 pour cent en faveur du conjoint, du concubin ou de toute personne désignée : réversion en cas de décès avant la liquidation de la pension et réversion après la liquidation. Une minoration des droits de l'affilié est alors appliquée. Les conditions de réversion et les coefficients de minoration sont indépendants du sexe ; dans le cas de la réversion après liquidation de la pension, le niveau de la réduction des droits est fonction de la différence d'âge entre l'affilié et le bénéficiaire désigné.

Fin 1992, le régime de la PRÉFON comprend 110 000 affiliés et 37 000 bénéficiaires. Au troisième trimestre 1992, la pension trimestrielle moyenne versée par le régime est de 2 720 F, soit 910 F par mois ou 10 900 F par an. Cette moyenne recouvre cependant de très fortes disparités étant donné le caractère facultatif du régime et les diverses options qu'il propose.

Les réserves du régime s'élèvent à 10,5 milliards de francs au 31 décembre 1992. Elles sont très largement investies en obligations. Au 31 décembre 1989, le portefeuille est ainsi constitué de 85,4 pour cent d'obligations (presque exclusivement françaises) et de seulement 6,7 pour cent d'actions.

Le CREF

Le CREF est issu de l'initiative d'un syndicat d'instituteurs de l'Education nationale, le syndicat des secrétaires de mairie instituteurs (SMI). Celui-ci a créé en 1949, dans le cadre du Code de la mutualité, une caisse autonome mutualiste de retraite gérée par un organisme fédératif, l'Union nationale des mutuelles retraite des secrétaires de mairie instituteurs. Cette union s'est élargie en 1954 à tous les instituteurs, puis à tous les fonctionnaires de l'Education nationale. En 1985, elle s'est ouverte à la mutuelle des PTT (postes et télécommunications) et en 1987 à la Mutualité de la fonction publique. L'union a alors adopté son nom actuel, Union des mutuelles retraite des instituteurs et des fonctionnaires de l'éducation nationale et de la fonction publique (UNMRIFEN/FP), et elle a baptisé son régime le CREF.

L'affiliation à celui-ci est aujourd'hui susceptible d'être proposée à tous les adhérents des mutuelles de la fonction publique qui ont passé un accord pour le diffuser. Actuellement, outre l'Education nationale, vingt-trois secteurs de la fonction publique, correspondant à autant de mutuelles, sont couverts. Les principaux secteurs ne diffusant pas le CREF sont la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière, les douanes et le personnel civil de la défense. Le salarié appartenant à un secteur dans lequel le CREF est diffusé peut s'y affilier en adhérant à la mutuelle dont il relève. Le conjoint ou le concubin de l'affilié a en outre la possibilité de s'affilier quelle que soit sa situation professionnelle. La population concernée est de l'ordre de 3 millions de salariés et elle est beaucoup plus nombreuse si l'on ajoute les conjoints.

Selon les principes qui régissent les mutuelles, la gestion est assurée par les membres participants. Tous les affiliés sont membres participants et disposent à ce titre d'un droit de vote à l'assemblée générale qui contrôle la gestion de la mutuelle, désigne les membres du conseil d'administration et se prononce sur les modifications statutaires. Le conseil d'administration qui gère la mutuelle est composé de membres participants et de membres honoraires ; les premiers doivent toutefois en constituer au moins les deux tiers. L'organisation générale s'appuie sur des mutuelles départementales ; celles-ci sont fédérées dans une

union nationale, l'UNMRIFEN/FP, qui assure la gestion financière, technique et administrative du régime. La gestion financière est effectuée sans recours à des intermédiaires extérieurs.

Le CREF se caractérise également par le fait qu'il s'agit d'un régime mixte qui fait à la fois appel à la technique de la répartition et à celle de la capitalisation. Il est composé de deux caisses, l'une en répartition, l'autre en capitalisation ; deux tiers des prestations sont versées par la première, un tiers par la seconde.

L'affilié doit s'engager à cotiser au moins dix ans au régime. La cotisation, comme dans le régime de la PRÉFON, est exclusivement salariale. Huit options de cotisation sont proposées ; à l'intérieur de ces options le montant de la cotisation est fonction de la durée de cotisation prévue, c'est-à-dire de la différence entre l'âge d'entrée en jouissance choisi par l'affilié (entre 55 et 70 ans) et l'âge de celui-ci lors de l'affiliation. Le passage à une option supérieure est ensuite possible sous réserve d'avoir encore à cotiser pendant au moins dix ans ; l'affilié peut alors racheter l'arriéré de cotisations correspondant à la nouvelle option. Le passage à une option inférieure peut s'effectuer à tout moment et il est possible, en cas de difficultés, de suspendre momentanément les versements. Les moins de 35 ans bénéficient en outre de cotisations réduites pendant les deux premières années. Début 1993, pour une durée de cotisation de dix ans, la cotisation annuelle correspondant à l'option inférieure est de 2 537 F, celle de la cotisation supérieure de 22 186 F ; pour une durée de cotisation de trente ans, elles sont respectivement de 692 F et de 6 073 F.

Comme pour le régime de la PRÉFON, le changement d'emploi n'a aucune incidence sur l'affiliation ; en particulier, l'affilié qui quitte la fonction publique continue à appartenir au régime dans les mêmes conditions. La seule restriction quant à la préservation des droits ne tient pas à l'emploi, mais à l'engagement pris par l'affilié de cotiser au moins pendant dix ans au régime.

Le niveau des prestations est fixé pour chaque option en fonction de l'âge de la cessation d'activité. Ainsi, début 1993, pour un départ en retraite à 60 ans, l'option l'inférieure donne lieu au versement d'une pension annuelle de 2 820 F et l'option supérieure d'une pension de 24 700 F. Ces pensions sont indexées sur les traitements de la fonction publique. Le régime prévoit la réversion complète des droits en cas de décès avant la liquidation ; à la liquidation, l'affilié a le choix entre une pension sans réversion ou trois options de réversion en faveur du conjoint ou du concubin (60, 80 ou 100 pour cent). Les coefficients de minoration appliqués pour une pension ouvrant droit à réversion dépendent uniquement de la différence d'âge entre l'affilié et le bénéficiaire de la réversion.

D'une manière générale, les barèmes de cotisations, qui déterminent le montant des prestations correspondantes, sont applicables pendant une année. Ils doivent obligatoirement être approuvés par un arrêté ministériel.

Fin 1992, le CREF comprend 223 000 affiliés et 40 000 bénéficiaires. La pension annuelle moyenne versée par le régime en 1992 est de 9 908 F, soit 826 F par mois.

Les réserves du régime s'élèvent à plus de 10,5 milliards de francs au 31 décembre 1992. Elles sont majoritairement investies en obligations (56,8 pour cent), mais l'immobilier représente aussi une part importante de l'actif (28,4 pour cent) ; comme pour le régime de la PRÉFON, les actions ne jouent qu'un rôle réduit (7,9 pour cent).

Autres dispositifs

La notion de "retraite" appliquée à un régime ou à un dispositif est entendue en France au sens strict ; elle signifie pension versée pendant la période consécutive à la cessation d'activité. Elle est notamment dissociée des notions de "prévoyance" et d'"indemnités de fin de carrière". Ainsi, des prestations telles qu'une assurance décès ou un capital de départ, qui peuvent très bien dans certains pays être fournies par un régime de retraite, relèvent de dispositifs séparés. Une autre caractéristique française tient au fait que des formules d'épargne, sans lien explicite avec la retraite, se sont développées dans le cadre des entreprises.

Prévoyance et indemnités de fin de carrière

Les régimes de prévoyance couvrent l'incapacité, l'invalidité, le décès et le remboursement des frais de soins de santé. Ces domaines ne relèvent pas en France des régimes de retraite ; cependant la convention du 14 mars 1947 qui a instauré le régime de retraite des cadres a prévu que les employeurs doivent financer des avantages en matière de prévoyance au bénéfice des cadres et assimilés. La cotisation correspondante, uniquement à la charge des employeurs, est de 1;50 pour cent de la tranche de salaire jusqu'à hauteur du plafond de la Sécurité sociale. Elle est destinée en priorité au financement de prestations en cas de décès. A défaut d'avoir souscrit une telle assurance, l'employeur est tenu en cas de décès de verser aux ayants droit un capital égal à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 449 460 F en 1993.

De fait, les entreprises ont tendance à faire plus pour les cadres que cette assurance décès obligatoire, mais aussi à étendre ce type d'avantage aux non-cadres. Trois types d'organismes sont susceptibles de proposer des contrats : les institutions de prévoyance (institutions paritaires qui relèvent comme les institutions de retraite du Code de la Sécurité sociale), les mutuelles et les sociétés d'assurances. Les mutuelles sont très présentes en matière de remboursement de frais médicaux ; dans les autres domaines ce sont les sociétés d'assurances qui réalisent la majeure partie du chiffre d'affaires devant les institutions de prévoyance, le rôle des mutuelles étant là marginal. Très peu d'éléments statistiques sont disponibles sur la prévoyance en général et les quelques données produites ne sont pas considérées comme fiables.

Les entreprises sont par ailleurs tenues de verser des indemnités de fin de carrière lors du départ des salariés en retraite. Cette disposition a été introduite par l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation (art. 6), conclu le 10 décembre 1977, auquel le législateur a donné force de loi (loi du 19 janvier 1978). Les indemnités minimums imposées par la loi s'appliquent aux salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; elles varient en fonction de cette ancienneté, d'un demi mois de salaire pour dix ans à deux mois pour trente ans et plus. Les conventions collectives de branche, les accords d'entreprise ou les dispositions individuelles du contrat de travail sont évidemment susceptibles de faire mieux que les minimums. Il est ainsi fréquent que, pour dix ans d'ancienneté, les indemnités de fin de carrière varient de un à deux mois de salaire pour les non-cadres et de un à trois mois pour les cadres et, pour vingt ans d'ancienneté, de deux à quatre mois pour les premiers et de sept à onze pour les seconds. Dans l'ensemble, on peut estimer que le montant de ce capital de fin de carrière est en moyenne de deux à six mois du dernier salaire (Brugirard, 1991, p. 133).

En outre, depuis 1987 (loi du 30 juillet 1987), des dispositions particulières sont appliquées si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur et non du salarié. Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension à taux plein, le départ est considéré comme une "mise à la retraite" et les indemnités dues ne peuvent alors être inférieures aux indemnités de licenciement fixées par l'accord du 10 décembre 1977 (art. 5); le minimum est alors le suivant : à partir de deux ans d'ancienneté, les indemnités sont égales à 1/10e du salaire mensuel par an pour les dix premières années et à 1/6e pour les années

suivantes. Lorsque le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension à taux plein, la rupture du contrat de travail est considérée comme un licenciement et ce sont les indemnités correspondantes qui doivent alors être versées. Les dispositions conventionnelles en la matière sont en règle générale plus favorables que celles concernant les indemnités de fin de carrière proprement dites.

Lorsque l'initiative du départ est le fait du salarié, les indemnités de fin de carrière sont exonérées de l'impôt sur le revenu à hauteur de 20 000 F et sont intégralement comprises dans l'assiette des cotisations sociales. Si le départ est dû à l'initiative de l'employeur, l'exonération fiscale est étendue à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle et le capital versé est exonéré de charges sociales.

Le total des engagements des entreprises au titre des indemnités de fin de carrière donne lieu à des évaluations diverses : de 1,5 mois de la masse salariale annuelle, soit 337 milliards de francs en 1990 (Brugirard, 1991, p. 134), à un tiers de cette masse salariale (Bondy, 1991, p. 61). D'une manière générale, les entreprises ne préfinancent pas ces engagements. Associés aux engagements pour retraite (régimes à prestations définies), ils constituent ce que l'on appelle de plus en plus fréquemment en France le "passif social" des entreprises. Les engagements différés, indemnités de fin de carrière et régimes à prestations définies confondus, qui sont préfinancés, soit en interne, soit en ayant recours à un organisme assureur, seraient actuellement d'environ 100 milliards de francs ; les engagements non préfinancés représenteraient quant à eux plus de 400 milliards et jusqu'à 1 000 milliards si l'on inclut, comme le recommande l'ordre des experts comptables, l'ensemble des régimes de retraite non compensés au niveau national, c'est-à-dire des régimes comme ceux du secteur bancaire et les régimes spéciaux des entreprises publiques (Brugirard, 1991, p. 134).

Épargne salariale

A défaut de régimes préfinancés, il s'est développé en France dans le cadre des entreprises une épargne à long terme, qualifiée d'"épargne salariale", qui a pris une certaine importance. Celle-ci s'appuie sur trois formules : la participation aux résultats de l'entreprise, l'intéressement des salariés à l'entreprise et le plan d'épargne d'entreprise.

La participation aux résultats est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés. L'intéressement est facultatif ; il peut être institué dans toute entreprise dans le cadre d'un accord collectif. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) peut être établi dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel ; il est destiné à recevoir, dans des conditions fiscalement très avantageuses, les versements volontaires des salariés, les sommes distribuées au titre de la participation, les primes d'intéressement et un abondement de l'employeur. Cette épargne est majoritairement placée en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), c'est-à-dire des fonds communs de placement dotés d'un conseil de surveillance dans lequel sont représentés les salariés (ils en constituent les trois quarts si plus de 10 pour cent de l'actif du fonds est investi dans l'entreprise et la moitié dans le cas contraire). L'actif des FCPE peut être constitué, soit exclusivement de valeurs mobilières émises par l'entreprise, soit de valeurs mobilières diversifiées comprenant ou non des titres de l'entreprise. Les banques sont largement impliquées dans ces dispositifs. Les fonds issus de la participation sont aussi susceptibles d'être placés dans l'entreprise sur des comptes bloqués rémunérés ou en actions de l'entreprise (cette dernière formule est rarement utilisée).

L'épargne salariale investie en FCPE était évaluée fin 1992 à environ 90 milliards de francs ; chiffre auquel il faut ajouter les fonds placés en comptes bloqués dans les entreprises, probablement quelques dizaines de milliards. Il s'agit d'une épargne à long terme : les sommes issues de la participation et celles placées sur un PEE sont bloquées au minimum cinq ans et l'exonération fiscale des produits générés par les placements est maintenue tant que ceux-ci sont réinvestis dans le plan. Cette épargne n'a cependant pas

d'affectation prédéterminée ; elle peut éventuellement être constituée en vue de la préparation financière de la retraite, mais tout aussi bien dans une autre perspective.

IX. REGLEMENTATION ET INTERVENTIONS DES POUVOIRS PUBLICS

Le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les caisses de retraite, qu'elles soient fédérées ou non dans les deux grandes associations ARRCO et AGIRC, est le même. Il s'agit dans les deux cas d'institutions paritaires régies par le Code de la Sécurité sociale. Cependant, les dispositions législatives, les procédures de contrôle et, plus globalement, les pratiques varient sensiblement dans l'un et l'autre cas.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'intervention des pouvoirs publics, il n'est plus aujourd'hui possible de se limiter à la seule prise en compte du rôle de l'Etat national. Cette dimension n'est pas propre à la France, mais s'applique à l'ensemble de l'Union européenne. Les institutions communautaires jouent en effet depuis plusieurs années un rôle croissant dans la construction du droit dans les Etats membres.

Régimes ARRCO et AGIRC

Le propre des caisses ARRCO et AGIRC, qui les différencie des autres institutions paritaires, est de mettre en oeuvre des régimes complémentaires obligatoires compensés au niveau national. La construction juridique dont relève ces régimes, et en particulier l'obligation d'affiliation, est à plusieurs étages. Les conventions collectives et les accords conclus par les organisations d'employeurs et de salariés sont automatiquement applicables aux entreprises adhérentes aux organisations signataires. Les dispositions de ces conventions et de ces accords peuvent être ensuite étendues par un arrêté interministériel à l'ensemble des entreprises appartenant aux secteurs d'activité représentés par les signataires. Un nouvel arrêté interministériel peut finalement élargir les dispositions aux employeurs et aux salariés non compris dans le champ d'application des accords. Autrement dit, les décisions fondamentales concernant les régimes sont prises par des accords conclus entre les partenaires sociaux et l'Etat, après avoir donné son aval, étend l'obligation d'appliquer ces décisions à l'ensemble des employeurs non engagés par les organisations signataires.

Cette construction, un peu complexe, permet de conjuguer le caractère strictement conventionnel des régimes et l'obligation nationale d'affiliation à ceux-ci. Le mécanisme a jusqu'à maintenant bien fonctionné et les décisions prises par les représentants des employeurs et des salariés dans le cadre des régimes complémentaires ont de fait eu une valeur législative (pour une analyse juridique de la méthode cf. Langlois, 1992, pp. 5-7).

L'obligation elle-même concerne explicitement l'affiliation à des institutions paritaires qualifiées d'"institutions de retraite complémentaire" et qui organisent entre elles "une solidarité interprofessionnelle et générale" (art. L. 921-1), c'est-à-dire une compensation générale de leurs charges et de leurs ressources. Le cadre dans lequel est organisée cette compensation n'est pas fixé par loi ; de fait, il s'agit des deux organismes fédératifs, l'ARRCO et l'AGIRC, qui sont eux-mêmes des institutions paritaires régies par le Code de la Sécurité sociale.

Le contrôle des caisses fédérées se fait à deux niveaux : celui de l'organisme fédératif et celui du ministère de tutelle. L'essentiel du contrôle relève cependant du premier niveau. Le rôle de tutelle de l'Etat, assuré par le ministère des Affaires sociales, consiste à délivrer aux institutions les autorisations de fonctionner et à approuver les modifications de statuts et de règlements. Le ministère est également susceptible de retirer les autorisations. Jusqu'à maintenant rien ne permet de supposer que ce mécanisme de contrôle, qui fait largement appel à l'autocontrôle, soit inadapté, il semble dans l'ensemble bien fonctionner.

Autres régimes

En ce qui concerne les régimes autres que les régimes ARRCO et AGIRC, une distinction est à opérer entre les dispositifs qui ont recours à un organisme assureur et ceux qui s'appuient sur une caisse de retraite. Quant aux régimes financés en interne, avec ou sans constitution de provisions au bilan, ils ne donnent lieu à aucune intervention particulière de la part de l'Etat, si ce n'est les dispositions fiscales qui ont été prises pour éviter la déductibilité des provisions comptables.

Organismes assureurs

Trois types d'organismes assureurs sont susceptibles d'intervenir : les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurances. Les institutions de prévoyance et les mutuelles sont sous la tutelle du ministère des Affaires sociales, les sociétés d'assurances sous celle du ministère des Finances. Le rôle des ministères se limite aujourd'hui pour l'essentiel à délivrer les autorisations de fonctionner ; le contrôle lui-même est ensuite assuré par des commissions indépendantes qui disposent de pouvoirs importants et notamment celui de retirer les agréments. Ces commissions sont au nombre de deux, l'une couvre les institutions de prévoyance et les mutuelles, l'autre les sociétés d'assurances. Il s'agit de créations récentes qui correspondent à de nouvelles procédures de contrôle instituées par deux lois différentes du 31 décembre 1989.

La première commission, outre les mutuelles, couvre toutes les institutions de retraite ou de prévoyance qui ne font pas l'objet d'une "compensation interprofessionnelle et générale" (art. L. 951-1 du Code de la Sécurité sociale), c'est-à-dire toutes les institutions paritaires qui ne sont pas fédérées dans l'ARRCO ou l'AGIRC. Sont donc couvertes aussi bien les institutions de prévoyance qui agissent en tant qu'organismes assureurs que les caisses de retraite d'entreprise. Cette commission a le statut d'organisme juridictionnel indépendant. Elle est composée de cinq membres nommés pour une durée de six ans par un arrêté conjoint du ministère des Affaires sociales et du ministère de l'Agriculture. La commission a en particulier pour mission de s'assurer que les institutions concernées sont en mesure de remplir les engagements qu'elles ont contractés auprès des affiliés et qu'elles présentent la marge de sécurité prescrite. Les membres du corps de contrôle du ministère des Affaires sociales, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), sont mis à sa disposition pour exercer cette mission. Son pouvoir d'investigation est très étendu : le contrôle peut être effectué sur pièce et sur place ; elle peut se faire communiquer toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ; le commissaire aux comptes est délié à son égard du secret professionnel et elle peut lui demander tout renseignement sur l'activité de l'institution. Elle est susceptible de prononcer des sanctions allant jusqu'au retrait total ou partiel d'autorisation. Sa mise en place date d'avril 1991.

La Commission de contrôle des assurances est une structure similaire. Elle a été instituée par une autre loi du 31 décembre 1989 et mise en place dans le courant du premier semestre 1990. Elle est, elle aussi, composée de cinq membres nommés pour une durée de six ans. Elle bénéficie cependant de moyens sensiblement plus importants : une centaine de fonctionnaires sont à sa disposition, dont une trentaine de contrôleurs. Ce qui lui permet de pratiquer un contrôle permanent des sociétés et pas seulement des contrôles ponctuels. C'est en particulier elle qui dispose du pouvoir de retirer les agréments délivrés par le ministère des Finances.

Caisses d'entreprise et interentreprises

Les caisses d'entreprise et interentreprises, comme les autres institutions paritaires non fédérées dans l'ARRCO et l'AGIRC, relèvent à la fois du ministère des Affaires sociales et d'une commission de

contrôle. La différence dans leur cas tient au fait que, au moins pour la majorité d'entre elles, elles ne préfinancent pas leurs engagements. Le contrôle se limite donc à peu de choses.

De la même façon que pour toutes les institutions paritaires, l'autorisation de fonctionner est délivrée par le ministère des Affaires sociales. De fait, la quasi-totalité des caisses sont de création ancienne ; cette forme juridique n'est, depuis plusieurs années, plus guère utilisée comme support pour la mise en place de nouveaux régimes et le législateur a décidé en 1994 ne plus autoriser, à de rares exceptions près, la création de nouvelles caisses. La loi a longtemps distingué deux types de caisses : d'une part, celles qui accordent des avantages déterminés et garantis par l'entreprise ; d'autre part, celles dont les avantages peuvent être révisés lorsque les ressources de l'institution ne permettent pas d'en assurer le maintien. Dans le premier cas, les caisses doivent envoyer tous les cinq ans un inventaire technique constatant que leur situation financière permet de garantir leurs engagements. Lorsqu'il apparaît que ce n'est pas le cas, le ministère peut mettre l'employeur en demeure de fournir les garanties nécessaires et prononcer le retrait de l'autorisation de fonctionner si celui-ci ne le fait pas dans un délai de trois mois. Dans le cas des caisses dont les avantages sont susceptibles d'être révisés, l'employeur n'est tenu d'envoyer tous les cinq ans qu'un état des ressources avec lesquelles il compte faire face au paiement des prestations accordées. La plupart des régimes fonctionnent selon ce deuxième principe et la capacité d'intervention du ministère est là très limitée, pour ne pas dire nulle. En 1994, le législateur a imposé à toutes les caisses, dorénavant qualifiées d'"institutions de retraite supplémentaire", de constituer des provisions pour couvrir leurs engagements postérieurs au 10 août 1994.

Rôle des institutions communautaires

Les institutions communautaires, essentiellement la Commission et la Cour de justice, jouent un rôle croissant dans l'élaboration des dispositions nationales relatives aux régimes de retraite. Elles sont jusque-là surtout intervenues dans deux domaines, celui de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et celui de l'organisation du marché européen de l'assurance-vie. Les incidences sur les régimes français n'ont pas été de même ampleur dans les deux cas.

Egalité de traitement entre hommes et femmes

Le Conseil des Communautés européennes a arrêté le 24 juillet 1986 une directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Celle-ci a été mise en oeuvre en France par une loi du 10 juillet 1989. Elle n'a eu aucune incidence sur les régimes complémentaires français, d'autant que la loi a repris les exclusions prévues par la directive en ce qui concerne la fixation de l'âge de la retraite et les conditions d'attribution des pensions de réversion.

D'une manière générale, les régimes complémentaires français ne pratiquent pas de distinction entre les sexes en ce qui concerne les conditions d'affiliation (ni directement, ni indirectement en excluant les travailleurs à temps partiel), les conditions d'acquisition et d'ouverture des droits et le mode de calcul des pensions. Le seul aspect où il y a de toute évidence inégalité de traitement dans la plupart des régimes a trait à l'ouverture des droits de réversion. La directive n'impose pas le principe d'égalité en la matière ; un arrêt de la Cour de justice de Luxembourg, l'arrêt Barber (17 mai 1990), a eu en revanche des effets sur ce point. La jurisprudence Barber a conduit à remettre en cause les principaux cas de discrimination entre les sexes dans les régimes complémentaires.

Dans le cadre français, la différenciation entre hommes et femmes du point de vue des conditions d'âge d'ouverture des droits au conjoint survivant a, jusqu'à ces dernières années, été une disposition très largement répandue. En 1993, c'était notamment le cas dans les régimes ARRCO et AGIRC où les droits à une pension de réversion étaient ouverts à 50 ans pour les veuves et, en règle générale, à 65 ans pour les

veufs. C'était également le cas dans le régime du secteur bancaire, qui n'imposait aucune condition d'âge pour les veuves et ouvrait les droits à 60 ans pour les veufs, et dans celui des sociétés d'assurances, pas de condition d'âge pour les veuves et 65 ans pour les veufs²⁷. En revanche, les deux régimes facultatifs de la fonction publique, celui de la PRÉFON et le CREF, ne pratiquaient aucune distinction entre les sexes en matière de réversion. A la suite de l'arrêt Barber, les régimes ont dans l'ensemble modifié leur règlement : l'AGIRC l'a fait en 1994 et l'ARRCO en 1996.

Marché européen de l'assurance

L'organisation d'un marché européen de l'assurance vie a contribué à une profonde clarification du système français de couverture complémentaire. Les institutions de prévoyance sont en effet entrées en 1992 dans le champ d'application des directives européennes relatives à l'assurance. Cela a entraîné une refonte des textes les concernant.

Une première distinction a d'abord été opérée en 1993 parmi les institutions paritaires. Celles-ci n'ont pu être autorisées à effectuer simultanément des opérations de prévoyance et des opérations de retraite complémentaire qui relèvent de l'obligation d'affiliation ou qui ne sont pas intégralement couvertes par des provisions techniques (loi du 27 janvier 1993). Autrement dit, parmi les institutions à gestion paritaire, le législateur a distingué deux catégories : d'une part, les institutions de prévoyance, qui sont assimilées à des sociétés d'assurances proposant une couverture complémentaire ; d'autre part, les institutions de retraite dont la caractéristique est, soit de constituer des avantages qui relèvent de l'obligation d'affiliation prévue par le Code de la Sécurité sociale, soit de ne pas préfinancer intégralement leurs engagements.

En 1994, une deuxième distinction a été faite afin de différencier explicitement, parmi les institutions de retraite, deux catégories : d'une part, les institutions qui mettent en oeuvre l'obligation nationale d'affiliation à un régime complémentaire ; d'autre part, celles qui versent des prestations s'ajoutant à la couverture obligatoire. Les premières sont les "institutions de retraite complémentaire", fédérées dans l'ARRCO et l'AGIRC, et les secondes, les caisses d'entreprise ou interentreprises, dorénavant qualifiées d'"institutions de retraite supplémentaire".

Par ailleurs, le processus visant à établir la libre prestation de services sur l'ensemble du territoire de la communauté n'est pas étranger à la définition de ce qu'on appelle aujourd'hui en France une frontière entre la répartition et la capitalisation. La menace que cette libéralisation fait peser sur le monopole des caisses fédérées dans l'ARRCO et l'AGIRC a en effet contribué à la décision de suppression des options de taux à l'ARRCO et à l'AGIRC.

²⁷ Ce régime pratiquait en outre une autre forme de différenciation selon le sexe : la liquidation des droits pouvait être anticipée de cinq ans pour les hommes et de dix ans pour les femmes.

X. CONCLUSION

Les régimes complémentaires obligatoires jouent un rôle essentiel dans le système de retraite français. Ils constituent en quelque sorte un régime de base bis géré au niveau national par les représentants des employeurs et des salariés. En venant compléter les prestations du régime général de sécurité sociale, ils assurent dans l'ensemble des taux de remplacement élevés ; d'autant que, dès leur instauration, ils ont délivré des droits pour les périodes d'activité antérieures à l'affiliation et ont versé des pensions correspondant à des carrières complètes. D'un point de vue économique, le fait que les pensions globales soient d'un bon niveau et que, depuis plus d'une dizaine d'années, elles peuvent être versées sans minoration à partir de 60 ans, a été largement utilisé par les employeurs pour se séparer des salariés âgés de plus en plus tôt. En outre, le non-appel de l'intégralité des cotisations AGIRC au cours des années 50 et du début des années 60 a permis de conserver des sommes importantes dans les entreprises et d'améliorer le niveau des salaires nets ; ce qui a permis à la fois de dégager des ressources pour l'investissement et d'alimenter la demande.

Depuis le début des années 80, à l'image de ce qui se passe dans les autres pays industrialisés, l'avenir du système de retraite occupe de façon récurrente en France une place importante dans le débat public. La majeure partie des propositions de réforme concerne le régime général. Un Livre blanc a notamment été publié en 1991 à l'initiative du Premier ministre, M. Rocard. Il était destiné à faire le bilan de la situation actuelle, dresser les perspectives d'évolution du système et, à partir du constat d'une nécessaire adaptation de celui-ci, soumettre au débat les divers scénarios possibles. Il s'est globalement inscrit dans une perspective d'aménagement, et non de bouleversement, et l'analyse qu'il développe s'appuie largement sur la notion d'équité, équité entre générations et au sein d'une même génération ; l'objectif poursuivi était d'ailleurs explicitement affiché dans le sous-titre : "Garantir dans l'équité les retraites de demain."

Réforme du régime général

En ce qui concerne l'adaptation du régime général, le Livre blanc avançait trois mesures d'économie :

- l'allongement progressive de la durée de cotisation pour bénéficier de la pension complète de 37,5 ans à 41 ans, voire 42 ;
- le calcul de la pension sur la base du salaire moyen des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures années ;
- la revalorisation des pensions en fonction de l'évolution des prix et non de celle des salaires.

Ces mesures n'ont pas été mises en oeuvre par le gouvernement Rocard, ni par les gouvernements socialistes qui lui ont succédé. Juste avant les élections législatives de mars 1993, le gouvernement Bérégovoy a fait cependant adopter par l'Assemblée nationale la création d'un fonds de solidarité destiné à prendre en charge les prestations traditionnellement financées par l'Etat (minimum vieillesse, avantages liés au nombre d'enfants, périodes de service national) ainsi que les cotisations vieillesse des chômeurs. Cette démarche, qui consiste à séparer les responsabilités dans l'effort de financement, correspond à une revendication ancienne des partenaires sociaux contre les charges qualifiées d'"indues" car supportées par le régime général alors qu'elles devraient incomber à l'Etat.

La loi du 22 juillet 1993, votée à l'initiative du gouvernement Balladur (centre-droit), a confirmé la création de ce fonds de solidarité à compter du 1er janvier 1994. Il a été doté d'environ 65 milliards de

francs. Cette loi prévoit en outre d'engager la réforme du régime général à partir des mesures suggérées par le Livre blanc. Trois modifications ont été introduites. Tout d'abord, la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein avant 65 ans va passer de 37,5 ans à 40 ans à raison d'un trimestre par an à compter du 1er janvier 1994. Ensuite, la période de référence pour le calcul des pensions va être graduellement portée des dix aux vingt-cinq meilleures années, au rythme d'une année par an à partir du 1er janvier 1994. Enfin, la modalité de la revalorisation des pensions et des salaires pris en compte pour leur calcul en fonction est modifiée pour une période de cinq ans : la pratique en vigueur depuis 1987 de l'indexation sur l'évolution des prix est pérennisée jusqu'en 1998.

Dans l'ensemble, le long débat sur les retraites a fait apparaître que la société française était profondément attachée à son système, malgré les inquiétudes manifestées concernant son avenir. Cet attachement à un système organisé en deux niveaux, régimes de base et régimes complémentaires obligatoires, a été exprimé par le Livre blanc et réaffirmé par toutes les forces politiques et sociales. Globalement, les deux niveaux sont l'un et l'autre financés selon le principe général de la répartition, quoique de façon sensiblement différente dans les deux cas. Cette modalité de financement n'est elle-même pas remise fondamentalement en cause, même par les partisans les plus déclarés du développement des dispositifs préfinancés, les sociétés d'assurances. Une telle remise en cause est d'ailleurs techniquement difficile à envisager comme le constate le Livre blanc (1991, pp. 131-135), et le reconnaissent tous les intervenants.

Retraite, fonds propres et épargne longue

Parallèlement, le débat s'est développé sur le plan économique. Il s'est en particulier nourri du constat de la faiblesse des fonds propres des entreprises françaises et de la volonté d'accroître l'épargne longue. Cette dimension est prudemment évoquée dans le Livre blanc qui y consacre à peine plus d'une page (pp. 165 et 166). Le développement de l'épargne longue y est présenté comme une "mesure d'accompagnement économique" visant à consolider les régimes de retraite par répartition ; la logique étant que l'épargne longue est susceptible de relancer la croissance et de créer par là un environnement favorable aux régimes par répartition. Deux orientations possibles sont proposées : d'une part, la mise en place, dans un cadre professionnel, de fonds d'épargne collective ; d'autre part, la constitution de réserves au sein des régimes par répartition. Cette deuxième option, vis-à-vis de laquelle les rédacteurs du Livre blanc expriment un certain scepticisme, a été peu reprise dans le débat ; la première l'a en revanche largement nourri, essentiellement sous l'impulsion de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA).

D'une manière générale, le débat s'est développé le long de deux lignes de force qui permettent de rendre compte des évolutions en cours. La première a trait à ce qu'il est aujourd'hui convenu d'appeler en France la frontière entre la répartition et la capitalisation. La deuxième concerne le débat sur la forme que pourrait prendre cette dernière.

Frontière entre répartition et capitalisation

La notion de "frontière" entre les deux techniques de financement renvoie aux opérations facultatives réalisées par les régimes ARRCO et AGIRC. L'extension prise par celles-ci détermine de fait l'espace laissé aux régimes préfinancés. Les partenaires sociaux, en tant que responsables des régimes, étaient dans l'ensemble d'accord pour supprimer les opérations allant au-delà de l'obligatoire et établir de fait une limite à l'extension de la couverture en répartition. Tout le problème était de savoir à quel niveau fixer le taux unique. La question était d'autant plus intriquée que l'acteur le plus engagé depuis plusieurs années dans la promotion des dispositifs préfinancés, l'organisation professionnelle des sociétés d'assurances, la FFSA, était partie prenante des négociations à travers sa participation à la principale organisation

d'employeurs, le Conseil national du patronat français (CNPF). Si des tensions se sont manifestées à l'intérieur du CNPF, les organisations syndicales étaient en revanche unanimes pour chercher à fixer au plus loin la frontière entre les deux systèmes de financement, c'est-à-dire à obtenir que le taux maximum actuel devienne le taux unique obligatoire.

En ce qui concerne l'ARRCO, un accord a été conclu en février 1993. Il prévoit la suppression à terme du facultatif et la fixation d'un taux de cotisation unique à 6 pour cent, à mi-chemin entre les deux limites précédentes, 4 pour cent et 8 pour cent. Les négociations ont été beaucoup plus difficiles pour le régime des cadres. Cette catégorie constitue en effet une des populations les plus particulièrement susceptibles d'être concernées par les dispositifs préfinancés. L'enjeu était à l'AGIRC de savoir si la cotisation obligatoire devait être fixée au maximum actuel de 16 pour cent ou au niveau du taux moyen constaté, 14 pour cent. D'un point de vue technique, l'équilibre à long terme du régime nécessitait l'adoption du taux de 16 pour cent. Le passage à ce taux maximum était défendu par les organisations syndicales, les gestionnaires techniques du régime et une partie du patronat ; mais il a soulevé de très vives oppositions à l'intérieur de celui-ci : les assureurs s'y sont opposés vigoureusement, pour des raisons qui relèvent largement de considérations commerciales, et les employeurs cotisant aux taux les plus faibles refusaient tout accroissement des charges sociales. La volonté de pérenniser le régime l'a finalement emporté à l'intérieur du patronat et un accord a été obtenu en février 1994 pour porter progressivement le taux de cotisation obligatoire à hauteur du taux maximum de 16 pour cent.

Dans l'ensemble, trois raisons ont fortement poussé dans le sens de l'adoption d'un taux unique à l'AGIRC. Tout d'abord, la pérennité du régime était menacée à terme par le fait que le taux moyen de cotisation tendait à baisser car les nouvelles entreprises choisissent majoritairement le taux minimum obligatoire. Ensuite, le processus de construction européenne est en train de faire prévaloir sur l'ensemble du territoire communautaire une logique de libre prestation de service. Dans cette perspective, maintenir des opérations facultatives au-delà de l'obligatoire aurait fait courir le risque de contestations du monopole national des caisses mettant en oeuvre le régime des cadres. Finalement, la délimitation du domaine relevant de la répartition permettait de lever des incertitudes et d'apaiser le débat, ouvrant ainsi d'autant mieux la voie à un éventuel développement des dispositifs préfinancés.

Quelle capitalisation ?

Parallèlement à la question de la délimitation de la "frontière" entre répartition et capitalisation se pose celle des formes de capitalisation possibles. Sur ce plan, il s'est manifesté un clivage majeur entre les tenants d'un modèle britannique de fonds de pension extérieurs aux entreprises et ceux d'un modèle allemand de provisionnement des engagements au bilan de celles-ci. La première option est essentiellement portée par les sociétés d'assurance ; la seconde est soutenue par les grandes entreprises.

D'une manière générale, un nombre croissant d'acteurs considère depuis quelque temps que l'instauration de dispositifs de retraite préfinancés constitue le moyen privilégié de développer l'épargne longue en France et de remédier à l'insuffisance des fonds propres des entreprises. Les assureurs ont joué un rôle moteur en la matière : ils ont amorcé le débat et l'ont régulièrement nourri. Dès l'origine, celui-ci s'est instauré dans le cadre des très fortes réticences de la société française vis-à-vis de la "capitalisation" qui est associée à l'incapacité de garantir dans le temps la valeur des sommes placées. Il a par la suite progressivement évolué à mesure que d'autres acteurs réalisaient que le préfinancement des engagements de retraite renvoyait en fait, du point de vue du financement de l'économie, à deux logiques bien distinctes incarnées dans les pays voisins : une logique britannique de fonds de pension et une logique allemande de provisionnement au bilan. Autrement dit se sont trouvés opposés un modèle de préfinancement qui revient à alimenter les marchés financiers et un autre qui permet directement aux entreprises de dégager des ressources. Un clivage s'est logiquement manifesté là entre les assureurs, dont l'intervention est

subordonnée au placement des fonds sur les marchés financiers, et les entreprises, en particulier les grandes entreprises, qui ont vu l'intérêt pour faire face à leur besoins en financement à long terme d'un système qui consiste à provisionner les engagements pour pensions en franchise d'impôt.

Cette opposition entre assureurs et grandes entreprises a donné lieu courant 1992 à la conclusion d'un compromis. L'Association française des entreprises privées (AFEP), qui regroupe les soixante-six premiers groupes privés français, a élaboré un projet, en accord avec la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), qui prévoit le choix entre les deux formules : régime interne avec provisions déductibles et fonds de pension gérés à l'extérieur de l'entreprise. L'AFEP ne cache cependant pas sa préférence pour la première solution qu'elle envisage, à l'image du modèle allemand, avec un système de garantie contre les défaillances des entreprises (*Les Echos*, 26 oct. 1992). La principale organisation patronale, le CNPF, est habitée par les deux logiques et n'a elle-même pas tranchée (*cf. CNPF, La Revue des entreprises*, fév. 1993, p. 33).

Par ailleurs, l'argument du développement du marché financier à travers l'instauration de dispositifs préfinancés a trouvé un écho chez les acteurs de l'intermédiation boursière. Plusieurs rapports ont notamment considéré que le développement de fonds de pension était la condition nécessaire pour assurer l'extension d'un marché de Paris jugé trop restreint ; le poids pris par les fonds de pension britanniques et américains à Londres et à New-York sert là de référence. Le processus de privatisations pèse également dans le sens de la création de nouveaux dispositifs susceptibles de mobiliser des fonds pour intervenir sur le marché parisien. Les banques, en revanche, sont pendant longtemps peu intervenues dans le débat, se contentant de s'inscrire dans le sillage des sociétés d'assurances. Toutefois, alors que l'élaboration des projets se précisait, une vive opposition est apparue entre banquiers et assureurs. La divergence porte sur les conditions de sortie des dispositifs : les assureurs insistent pour que celle-ci se fasse exclusivement en rente viagère, alors que les banquiers veulent laisser le choix ouvert entre le versement d'une rente et la sortie en capital.

Du point de vue des pouvoirs publics, les gouvernements successifs, qu'ils aient été socialistes ou de centre-droit, se sont montrés très prudents sur le sujet et des divergences se sont fréquemment manifestées entre les différents ministères concernés. Le clivage majeur entre assureurs et grandes entreprises s'est ainsi reproduit un moment dans des termes assez proches entre le ministère de l'Economie et des Finances, sensible aux arguments des sociétés d'assurances, et celui de l'Industrie, favorable au système allemand. A plusieurs reprises, au ministère de l'Industrie puis à celui du Travail et des Affaires sociales, on a envisagé d'adapter le plan d'épargne d'entreprise pour en faire un dispositif plus explicitement lié à la retraite, en étendant par exemple la période de blocage des sommes placées de cinq à dix ans. Les projets ont été finalement abandonnés.

Le débat autour de l'épargne longue et de l'insuffisance des fonds propres des entreprises françaises n'a en tout cas fin 1996 débouché sur l'introduction d'aucune nouvelle disposition visant à favoriser le développement des dispositifs préfinancés. Plusieurs éléments laissent cependant supposer que des décisions devraient être prises prochainement. Face à la prudence des gouvernements, les parlementaires de la majorité actuelle de centre-droit ont été très actifs. Quatre propositions de loi ont été déposées entre 1993 et 1994, une au Sénat et trois à l'Assemblée nationale. Une proposition de loi "relative à l'épargne retraite", issue d'un texte adopté par la commission des Finances de l'Assemblée nationale en mai 1994, a finalement été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale en novembre 1996. Le président de la République élu en mai 1995, J. Chirac, s'est lui-même déclaré favorable à la mise en place de "fonds de pension". Par ailleurs, la pression exercée par les intervenants, en particulier les sociétés d'assurances, est forte et le contexte actuel de baisse du rendement dans les régimes obligatoires se prête à l'introduction de nouveaux dispositifs.

Toutes les questions concernant les caractéristiques des dispositifs qui sont susceptibles d'être introduits ne sont cependant pas tranchées. Ils devraient en tout cas être marqués par le poids des assureurs et la culture française de la répartition. A partir de là plusieurs options sont envisageables. Une institution paritaire propose ainsi, depuis le premier semestre 1993, une formule qui s'inspire du régime de la PRÉFON réservé aux salariés de la fonction publique. Il s'agit d'un régime à cotisations définies avec transformation des cotisations en points et lissage du niveau des rentes en fonction de l'évolution des paramètres du régime, tout particulièrement de la rentabilité des placements. Il n'est en revanche pas sûr que le patronat obtienne qu'un système de provisions au bilan avec réassurance des engagements se mette en place. Dans l'état actuel des choses, il est en tout cas peu probable que se développent des fonds de pension réellement de type britannique, c'est-à-dire des caisses d'entreprise qui mettent en oeuvre des régimes à prestations définies et investissent largement leurs actifs en actions. La forme juridique existe pourtant, les caisses paritaires d'entreprise, mais elle n'a suscité aucun intérêt au cours des dernières années. Les caisses existantes sont pour la plupart fermées et le débat récent n'a pas conduit à en créer de nouvelles.

Plus globalement, étant donné la qualité et l'extension de la couverture complémentaire obligatoire en France, la question est de savoir qu'elle est réellement la place laissée aux dispositifs volontaires. Au-delà des salaires élevés et des carrières fortement ascendantes, l'espace dont ceux-ci disposent actuellement pour se développer paraît réduit. La baisse du rendement des régimes obligatoires est susceptible de l'accroître à terme. Cependant, la question du rôle que pourront jouer de nouveaux dispositifs préfinancés dans l'ensemble du système de retraite français et de la façon dont ils s'articuleront avec la couverture existante reste ouverte.

GLOSSAIRE

Affilié :	Membre en activité d'un régime de retraite.
Bénéficiaire :	Personne bénéficiant des prestations d'un régime de retraite, soit du fait de sa propre activité antérieure, soit en tant qu'ayant droit.
Cadres :	Salariés appartenant à la catégorie supérieure des employés d'une entreprise. La catégorie cadre n'a pas des contours strictement définis, elle comprend les salariés exerçant une fonction de direction, les salariés ayant une formation supérieure ou hautement qualifiés et les salariés dont l'activité à prédominance intellectuelle implique un niveau élevé de responsabilité.
Compensation :	Mécanisme qui consiste à opérer une mutualisation entre les institutions concernées. La compensation pratiquée par les régimes ARRCO et AGIRC a pour objet, par l'organisation d'un transfert de fonds entre institutions, d'égaliser le rapport de charges de celles-ci.
Cotisations contractuelles :	Calculées à partir du taux contractuel, ce sont les cotisations génératrices de droits.
Droits dérivés :	Droits attribués aux ayants droit du fait de l'activité d'un affilié décédé.
Droits directs :	Droits acquis par l'affilié du fait de sa propre activité.
Interprofessionnel :	Qualifie les dispositifs et les accords couvrant l'ensemble des branches professionnelles.
Paritaire :	Définit un mode de gestion dans lequel employeurs et salariés sont représentés de façon égalitaire.
Plafond :	Salaire défini comme assiette limite des cotisations.
Point (de retraite) :	Unité de compte permettant de calculer le montant de la pension.
Prévoyance :	Couverture du décès, de l'incapacité, de l'invalidité et des soins de santé assurée en complément de la Sécurité sociale.
Rapport de charges :	Rapport entre le montant des prestations versées et celui des cotisations affectées au financement des pensions.
Régime à cotisations définies :	Régime de retraite dans lequel le taux des cotisations est défini par les règles du régime ; les prestations sont fonction du montant des cotisations versées et du rendement sur les investissements.
Régime à prestations définies :	Régime de retraite dans lequel les prestations sont déterminées par un mode de calcul défini par les règles du régime.

Régime de retraite :	Ensemble des dispositions qui déterminent les conditions de la couverture retraite d'une population définie.
Régime général :	Régime légal de Sécurité sociale couvrant les salariés de l'industrie, du commerce et des services qui ne relèvent pas d'un régime spécial. Le régime général comprend quatre branches : maladie, accidents du travail, vieillesse, famille.
Régimes spéciaux :	Régimes qui se substituent au régime général de Sécurité sociale et assurent des prestations dans l'ensemble plus favorables. Ils concernent essentiellement les salariés du secteur public.
Rendement :	Le rendement d'un régime correspond à la valeur de la prestation périodique acquise en contrepartie d'une cotisation de un franc. Dans un système par point, il est égal au rapport de la valeur du point au prix d'achat du point.
Salaires différentiel :	Fraction du salaire qui sert d'assiette au calcul des cotisations AGIRC ; sa limite inférieure est égale au plafond de la Sécurité sociale et sa limite supérieure à huit fois ce plafond.
Taux contractuel :	Pourcentage du salaire brut permettant de calculer les cotisations génératrices de droits.
Taux d'appel :	Pourcentage appliqué au taux contractuel qui permet de déterminer le montant de la cotisation effectivement versée. Le taux d'appel est égal au taux contractuel plus une surprime ; cette surprime n'est pas génératrice de droits.
Tranche B :	Dans le régime AGIRC, fraction de salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite supérieure au moins égale à quatre fois ce plafond. La limite supérieure de la tranche B est fixée chaque année.
Tranche C :	Dans le régime AGIRC, fraction de salaire comprise entre le plafond de la tranche B et huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

BIBLIOGRAPHIE

- AGIRC (1984). *Administrer une caisse de cadres*. Paris : AGIRC.
- AMZALLAG, Jacques, Denis Campana, Florence Cheron *et al.* (1986). *La retraite en France*. Paris : Institut des actuaires français.
- ARRCO (1991). *Les prévisions de l'ARRCO : Exposé de la méthode et derniers résultats obtenus. Les Cahiers de l'ARRCO*, avr.
- ARRCO (1992). *Guide pratique de la retraite complémentaire*. Edition 1992. Paris : ARRCO.
- BARTHELEMY, Jacques (1991). "Fidélité et régime de retraite à prestations définies", *Droit social* 5, mai, pp. 409-412.
- BONDY, Alain de (1991). "Le passif social : un élément incontournable", *La Tribune de l'assurance*, n° spécial retraite, pp. 60-64.
- BRIENS, Gilles (1990). *L'entreprise et le droit de la protection sociale complémentaire*. Paris : Litec.
- BRUGIRARD, Brigitte (1991). "Passif social des entreprises ou l'iceberg des engagements différés", *Risques* 5, pp. 133-146.
- CHESNEAU, Luc (1991). *Gestion financière et comptable AGIRC*. Paris : AGIRC.
- CNAV (1993). *Recueil statistique 1991*. Paris : Caisse nationale d'assurance vieillesse.
- Commission des comptes de la sécurité sociale (1992). *Les comptes de la sécurité sociale. Résultats 1991, prévisions 1992. Rapport juillet 1992*.
- DEL MEDICO, Karine (1991). *Enquête retraite vérité*. AGIRC/Institut de statistiques de l'Université de Paris, rapport de stage, mai-août 1991.
- DUPEYROUX, Jean-Jacques (1988). *Droit de la sécurité sociale (onzième édition)*. Paris : Dalloz.
- GABELLIERI, Bruno (1986). "Le régime de retraite des cadres voit le jour", *Bulletin d'information de l'AGIRC* 148, août, pp. 54-57.
- GENEVRAY, Jacques (1962). "L'Union nationale des institutions de retraites des salariés", *Droit social* 7/8, juil.-août, pp. 419-426.
- JAUSSAUD, R. (1956). "L'accord Renault du 15 septembre 1955", *Droit social* 1, janv., pp. 16-24.
- JOUDRIER, Jean-Pierre (1993). *La solidarité dans les régimes vieillesse. Les Cahiers de l'ARRCO* (Supplément à "La retraite complémentaire" n° 106, janv./fév./mars).

- LACROIX, Jacqueline (1989). "Les retraités : premiers résultats de l'échantillon inter-régimes de retraités", *Informations rapides* 148, SESI, ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale, 1er déc. 1989.
- LACROIX, Jacqueline (1991). "Les retraites remplacent 80 pour cent du salaire", *Informations rapides* 1, ministère des Affaires sociales et de la Solidarité, mai 1991.
- LACROIX, Jacqueline (1993). "Eventail des retraites : logiques distinctes pour salariés et indépendants", pp. 530-535, in *Données sociales*, édition 1993. Paris : INSEE.
- LANGLOIS, Philippe (1992). "Droit public et droit social en matière de négociation collective : l'ordonnancement du droit public remis en cause par la négociation collective interprofessionnelle", *Droit social* 1, janv., pp. 5-10.
- Livre blanc sur les retraites : garantir dans l'équité les retraites de demain* (1991). Paris : Documentation Française.
- NETTER, Francis (1965a). "Les retraites en France au cours de la période 1895-1945", *Droit social* 7/8, juil.-août., pp. 448-455.
- NETTER, Francis (1965b). "Les retraites en France au cours de la période 1895-1945 (fin)", *Droit social* 9/10, sept.-oct., pp. 514-526.
- NETTER, Francis (1977). "Histoire des retraites complémentaires de salariés", *Droit social* 1, janv., pp. 58-63.
- RUELLAN, Rolande (1983). "La retraite à 60 ans dans les régimes complémentaires", *Droit social* 7/8, juil.-août., pp. 494-508).
- XXX (1958). "L'union nationale des institutions de retraites des salariés : régime de retraites complémentaires des salariés", *Revue française du travail* 3, juil.-sept., pp. 133-141.

TABLEAUX CHAPITRE II

Tableau 1. Affiliés aux régimes légaux et nombre de pensions versées (1er juillet 1990)

Régimes	Affiliés		Pensions	
	Effectif	%	Nombre	%
Salariés				
. Régime général	13,724,032	64.03	7,316,862	47.13
. Régime des salariés agricoles	621,812	2.90	1,740,875	11.21
. Régimes spéciaux	4,297,518	20.05	2,855,452	18.39
Ensemble des salariés	18,643,362	86.99	11,913,189	76.74
Non-salariés				
. Artisans	541,822	2.53	578,944	3.73
. Commerçants et industriels	653,417	3.05	836,122	5.39
. Professions libérales	367,128	1.71	114,836	0.74
. Exploitants agricoles	1,196,300	5.58	2,012,782	12.96
. Ministres des cultes	30,194	0.14	69,057	0.44
Ensemble des non-salariés	2,788,861	13.01	3,611,741	23.26
Total	21,432,223	100.00	15,524,930	100.00

Source : commission de compensation et décrets fixant le montant des contributions au FSAV.

Tableau 2. Affiliés aux régimes spéciaux et nombre de pensions versées (1er juillet 1990)

Régimes	Affiliés		Pensions	
	Effectif	%	Nombre	%
Fonctionnaires civils et militaires	2,224,976	51.77	1,311,117	45.92
Ouvriers d'Etat	93,124	2.17	106,205	3.72
Collectivités locales	1,424,707	33.15	380,066	13.31
Mines	44,985	1.05	411,465	14.41
SNCF	205,000	4.77	349,700	12.25
RATP	39,018	0.91	39,949	1.40
Etablissement national des invalides de la marine	51,704	1.20	87,721	3.07
EDF-GDF	158,207	3.68	125,113	4.38
Clercs de notaires	39,245	0.91	31,445	1.10
Banque de France	16,552	0.39	12,671	0.44
Ensemble	4,297,518	100.00	2,855,452	100.00

Source : Commission de compensation et décrets fixant le montant des contributions au FSAV.

Tableau 3. Affiliés et bénéficiaires des principaux régimes complémentaires obligatoires (1990)

en milliers

Régimes	Affiliés	Bénéficiaires	
		Droits directs	Droits dérivés
ARRCO	16,675	5,303	1,986
AGIRC	2,634	767	336
Non-titulaires de la fonction publique	1,850	879	169
Organismes de sécurité sociale	187	65	10

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

Tableau 4. Prestations versées par les régimes obligatoires (1990)

Régimes	Prestations	
	millions	%
Salariés		
Régime général	223,964	32.8
Salariés agricoles	22,263	3.3
Régimes spéciaux	198,115	29.0
ARRCO	96,668	14.1
AGIRC	49,371	7.2
Autres régimes complémentaires	11,586	1.7
Non-salariés		
Artisans	11,269	1.6
Commerçants et industriels	15,172	2.2
Professions libérales	8,635	1.3
Avocats	356	0.1
Exploitants agricoles	42,294	6.2
Ministres des cultes	1,279	0.2
Fonds spécial d'allocation vieillesse	2,867	0.4
Ensemble	683,839	100.0

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

Tableau 5. Pension annuelle moyenne de droits directs versée par les principaux régimes spéciaux (1990)

Régimes	Pension annuelle F
Fonctionnaires civils	93,286
Militaires	72,038
Collectivités locales	65,370
Mines	32,379
SNCF	83,766
RATP	97,321
Etablissement national des invalides de la marine	60,619
EDF-GDF	117,730
Banque de France	130,239

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

Tableau 6. Pension annuelle moyenne de droits directs versée par les régimes de base (1990)

Régimes	Pension annuelle F
Régime général	29,995
Salariés agricoles	13,440
Artisans	18,794
Commerçants et industriels	17,315
Professions libérales	21,487
Avocats	54,800
Exploitants agricoles	17,315
Ministres des cultes	17,300

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

Tableau 7. Pension annuelle moyenne versée par les régimes complémentaires obligatoires (1990)

Régimes	Pension annuelle F
ARRCO	15,158
AGIRC	49,161
Non-titulaires de la fonction publique	3,850
Organismes de sécurité sociale	42,505

Sources : Direction de la sécurité sociale (DEES), ARRCO et AGIRC.

Tableau 8. Taux d'effort contributif en fonction du régime (1989)

Régimes	%
Salariés	
Régime général + complémentaire obligatoire	20.4
Salariés agricoles + complémentaire obligatoire	22.4
Régimes spéciaux :	
Fonctionnaires	38.1
Ouvriers d'Etat *	18.3
Collectivités locales	21.8
Mines *	14.4
SNCF *	35.2
RATP	56.2
Marins *	25.0
EDF-GDF	49.1
Clercs de notaires	26.1
Banque de France	42.5
Ensemble des salariés	23.4
Non-salariés	
Artisans	11.3
Commerçants et industriels	9.1
Professions libérales	8.7
Exploitants agricoles *	8.7
Ministres des cultes	13.4
Ensemble des non-salariés	9.4
Ensemble	21.6

* Régimes bénéficiant en outre d'une subvention d'équilibre de l'Etat.

Note : le taux d'effort contributif représente le rapport des cotisations salariale et patronale aux revenus bruts dé plafonnés, pour les salariés, et aux revenus fiscaux pour les non-salariés.

Source : *Livre blanc sur les retraites (1991)*.

Tableau 9. Revenus des placements et prestations versées par les caisses de retraite complémentaires des salariés (1990)

Caisses	Revenus des placements millions	Prestations millions	Rev. plac./ prestations %
ARRCO	3,867	97,588	4.0
AGIRC	2,167	50,088	4.3
IRCANTEC	143	4,097	3.5
CPPOSS	85	3,026	2.8
Navigants de l'aéronautique	716	927	77.2
Personnel au sol d'Air France	294	739	39.8
Secteur bancaire	898	5,760	15.6
Caisses d'épargne	212	342	62.0
Tertiaire agricole	916	2,879	31.8
Interentreprises	186	746	24.9
Entreprises	4	1,661	0.2
Ensemble	9,488	167,853	5.7

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

TABLEAUX CHAPITRE III

Tableau 1. Affiliés aux régimes ARRCO en fonction du sexe
(1981-1991)

au 31 déc.

Année	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1981	10,050,764	60.9	6,442,960	39.1	16,493,724	100.0
1982	9,972,865	60.8	6,441,086	39.2	16,413,951	100.0
1983	9,924,428	60.5	6,482,799	39.5	16,407,227	100.0
1984	9,386,187	59.3	6,436,488	40.7	15,822,675	100.0
1985	9,133,429	58.9	6,375,271	41.1	15,508,700	100.0
1986	9,087,316	59.3	6,236,775	40.7	15,324,091	100.0
1987	9,161,921	59.4	6,266,911	40.6	15,428,832	100.0
1988	9,312,469	59.2	6,417,475	40.8	15,729,944	100.0
1989	9,452,064	59.1	6,547,490	40.9	15,999,554	100.0
1990	10,004,842	59.3	6,870,086	40.7	16,874,928	100.0
1991	10,090,179	58.9	7,029,197	41.1	17,119,376	100.0

Note : il ne s'agit pas d'affiliés distincts, une même personne peut être comptabilisée deux fois.

Source : ARRCO.

Tableau 2. Bénéficiaires des régimes ARRCO en fonction du type de droits (1981-1991)

au 31 déc.

Année	Droits directs	Droits dérivés		Ensemble
		Conjoints	Orphelins	
1981	3,568,830	1,379,965	13,145	4,961,940
1982	3,659,000	1,440,000	14,000	5,113,000
1983	3,741,000	1,485,000	14,000	5,240,000
1984	3,932,000	1,609,000	13,000	5,554,000
1985	4,242,000	1,736,000	14,000	5,992,000
1986	4,502,000	1,842,000	15,000	6,359,000
1987	4,764,000	1,823,000	13,000	6,600,000
1988	4,953,000	1,874,000	13,000	6,840,000
1989	5,047,000	1,887,000	12,000	6,946,000
1990	5,303,000	1,974,000	12,000	7,289,000
1991	5,522,000	2,020,000	12,000	7,554,000

Source : ARRCO.

Tableau 3. Affiliés au régime AGIRC en fonction du sexe (1981-1991)

au 31 déc.

Année	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1981	1,585,679	81.7	354,714	18.3	1,940,393	100.0
1982	1,601,933	81.1	372,772	18.9	1,974,705	100.0
1983	1,606,561	80.3	394,030	19.7	2,000,591	100.0
1984	1,784,175	79.7	453,945	20.3	2,238,120	100.0
1985	1,792,994	79.0	475,266	21.0	2,268,260	100.0
1986	1,794,020	78.4	495,555	21.6	2,289,575	100.0
1987	1,810,809	77.7	521,089	22.3	2,331,898	100.0
1988	1,853,648	77.0	554,026	23.0	2,407,674	100.0
1989	1,913,641	76.3	594,339	23.7	2,507,980	100.0
1990	1,993,520	75.7	640,610	24.3	2,634,130	100.0
1991	2,040,870	75.3	669,543	24.7	2,710,413	100.0

Source : AGIRC.

Tableau 4. Bénéficiaires du régime AGIRC en fonction du type de droits (1981-1991)

au 31 déc.

Année	Droits directs	Droits dérivés		Ensemble
		Conjoints	Orphelins	
1981	372,363	235,306	1,359	609,028
1982	377,379	243,636	1,435	622,450
1983	394,763	250,655	1,388	646,806
1984	456,009	277,433	1,473	734,915
1985	503,104	285,974	1,471	790,549
1986	556,980	298,496	1,457	856,933
1987	610,062	308,169	1,455	919,686
1988	661,309	317,799	1,445	980,553
1989	712,857	326,849	1,434	1,041,140
1990	766,887	334,937	1,425	1,103,249
1991	822,066	344,250	1,392	1,167,708

Source : AGIRC.

Tableau 5. Taux de cotisation aux régimes ARRCO et AGIRC (1992)

	Obligatoire		Taux maximum	
	T1	T2	T1	T2
ARRCO				
non-cadres	4	4	8	16
cadres	4	--	8	--
AGIRC	TB	TC	TB	TC
création de l'entreprise :				
actuellement	12	12	16	16
avant 1/1/91	12	8	12	16*
avant 1/1/81	8	8	16	16*

* Les entreprises cotisant à 18 pour cent au 31/12/87 peuvent conserver ce taux

T1 = plafond de la Sécurité sociale ; T2 = 1 à 3 plafonds
 TB = plafond à 4 plafonds ou + ; TC = limite TB à 8 plafonds

Tableau 6. AGIRC : répartition des entreprises, des affiliés, de la masse salariale et des cotisations selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1990)

Taux	Entreprises %	Affiliés %	Masse salariale %	Cotisations %
8	17.3	10.8	9.4	5.2
entre 8 et 12	0.5	0.6	0.5	0.4
12	54.4	27.0	19.0	15.9
entre 12 et 16	2.6	4.1	4.1	3.8
16	25.2	57.6	67.0	74.6

Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

Tableau 7. AGIRC : répartition des entreprises, des affiliés, de la masse salariale et des cotisations selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1990)

Taux	Entreprises %	Affiliés %	Masse salariale %	Cotisations %
8	21.9	11.6	11.4	7.0
entre 8 et 12	4.8	4.3	3.6	2.8
12	54.5	50.8	44.7	41.3
entre 12 et 16	2.4	3.2	3.7	3.8
16	16.3	30.1	36.6	45.1

Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

Tableau 8. AGIRC : nombre moyen d'affiliés par entreprise et salaire différentiel moyen* selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1990)

Taux	Nombre d'affiliés par entreprise	Salaire différentiel moyen (francs)
8	2	94,719
12	2	76,086
16	9	126,059
Ensemble	4	108,419

* Le salaire différentiel est la fraction de salaire au-dessus du plafond de la Sécurité sociale (l'assiette de la cotisation)

Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

Tableau 9. AGIRC : nombre moyen d'affiliés par entreprise et salaire différentiel moyen* selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1990)

Taux	Nombre d'affiliés par entreprise	Salaire différentiel moyen (francs)
8	9	24,564
12	16	21,820
16	31	30,159
Ensemble	17	24,825

* Le salaire différentiel est la fraction de salaire au-dessus du plafond de la Sécurité sociale (l'assiette de la cotisation)
Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

Tableau 10. AGIRC : évolution de la répartition des entreprises et des affiliés selon le taux de cotisation sur la tranche B - cadres (1976-1986-1990)

Taux %	Entreprises			Affiliés		
	1976	1986	1990	1976	1986	1990
8	54.6	29.6	17.3	22.6	14.5	10.8
12	6.1	35.6	54.4	4.6	18.3	27.0
16	32.9	32.0	25.2	66.7	62.8	57.6
Autres	6.3	2.9	3.1	6.1	4.4	4.6

Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

Tableau 11. AGIRC : évolution de la répartition des entreprises et des affiliés selon le taux de cotisation sur la tranche B - techniciens (1976-1986-1990)

Taux %	Entreprises			Affiliés		
	1976	1986	1990	1976	1986	1990
8	36.9	24.5	21.9	11.6	10.2	11.6
12	35.0	51.4	54.5	36.2	55.1	50.8
16	21.4	17.4	16.3	43.9	27.7	30.1
Autres	6.7	6.7	7.2	8.3	7.0	7.5

Source : AGIRC, enquête sur les taux de cotisation 1990.

TABLEAUX CHAPITRE IV

Tableau 1. Revalorisation de la valeur du point dans les régimes AGIRC et ARRCO et évolution des prix (1978-1991)

en %

Année	Accroissement moyen du point AGIRC	Accroissement moyen du point ARRCO	Evolution des prix
1978	8.8	10.0	9.1
1979	9.3	11.7	10.8
1980	11.3	14.9	13.6
1981	13.2	14.9	13.4
1982	11.2	13.4	11.8
1983	8.0	8.6	9.6
1984	7.0	7.5	7.4
1985	5.0	6.3	5.8
1986	3.4	4.4	2.7
1987	2.4	3.1	3.1
1988	2.7	2.8	2.7
1989	3.0	2.8	3.6
1990	3.0	4.1	3.4
1991	4.1	3.7	3.2

Sources : AGIRC et ARRCO.

Tableau 2. Taux d'appel des cotisations pratiqués
dans les régimes AGIRC et ARRCO (1947-1993)

en %

Année	AGIRC	ARRCO	
		Obligatoire	Supplément.
1947	100		
1948	100		
1949	100		
1950	100		
1951	100		
1952	78		
1953	80		
1954	80		
1955	85		
1956	85		
1957	85		
1958	85		
1959	85		
1960	85		
1961	90		
1962	90	100	
1963	90	100	
1964	90	100	
1965	95	100	
1966	100	100	
1967	100	100	
1968	100	100	
1969	100	100	
1970	100	100	
1971	100	102.5	
1972	100	105	
1973	100	107.5	
1974	100	110	
1975	100	110	
1976	100	110	100
1977	100	110	100
1978	100	110	100
1979	103	110	100
1980	103	110	100
1981	103	110	100
1982	103	110	100
1983	103	115	100
1984	103	115	100
1985	103	115	100
1986	106	115	100
1987	110	117.5	105
1988	110	120	108
1989	113.4	120	112
1990	117	120	120
1991	117	123	123
1992	117	125	125
1993	117	125	125

Sources : AGIRC et ARRCO.

TABLEAUX ET GRAPHIQUES CHAPITRE V

Tableau 1. Evolution du rendement du régime AGIRC (1980-1992)

Année	Valeur du point		Prix d'achat du point		Taux d'appel %	Coût effectif du point		Rendement	
	F	Evolution %	F	Evolution %		F	Evolution %	%	Evolution %
1980	1.1880		9.42		103.0	9.70		12.24	
1981	1.3450	13.2	10.60	12.5	103.0	10.92	12.5	12.32	0.6
1982	1.4950	11.2	11.78	11.1	103.0	12.13	11.1	12.32	0.0
1983	1.6150	8.0	13.07	11.0	103.0	13.46	11.0	12.00	-2.6
1984	1.7280	7.0	13.88	6.2	103.0	14.30	6.2	12.09	0.8
1985	1.8145	5.0	14.82	6.8	103.0	15.26	6.8	11.89	-1.7
1986	1.8760	3.4	15.60	5.3	106.0	16.54	8.3	11.34	-4.6
1987	1.9210	2.4	16.02	2.7	110.0	17.62	6.6	10.90	-3.9
1988	1.9730	2.7	16.68	4.1	110.0	18.35	4.1	10.75	-1.4
1989	2.0320	3.0	17.41	4.4	113.4	19.74	7.6	10.29	-4.3
1990	2.0930	3.0	18.21	4.6	117.0	21.31	7.9	9.82	-4.6
1991	2.1790	4.1	18.80	3.2	117.0	22.00	3.2	9.91	0.8
1992	2.2420	2.9	19.23	2.3	117.0	22.50	2.3	9.96	0.6

Source : AGIRC.

Tableau 2. Evolution du rendement du régime UNIRS (1980-1992)

Année	Valeur du point		Prix d'achat du point		Taux d'appel %	Coût effectif du point		Rendement	
	F	Evolution %	F	Evolution %		F	Evolution %	%	Evolution %
1980	1.1640		9.62		110.0	10.58		11.00	
1981	1.3480	15.8	10.83	12.6	110.0	11.91	12.6	11.32	2.9
1982	1.5180	12.6	12.23	12.9	110.0	13.45	12.9	11.28	-0.3
1983	1.6280	7.2	13.46	10.1	115.0	15.48	15.1	10.52	-6.8
1984	1.7540	7.7	14.36	6.7	115.0	16.51	6.7	10.62	1.0
1985	1.8560	5.8	15.44	7.5	115.0	17.76	7.5	10.45	-1.6
1986	1.9380	4.4	16.17	4.7	115.0	18.60	4.7	10.42	-0.3
1987	2.0220	4.3	16.86	4.3	117.5	19.81	6.5	10.21	-2.1
1988	2.0705	2.4	17.58	4.3	120.0	21.10	6.5	9.81	-3.8
1989	2.1130	2.1	18.41	4.7	120.0	22.09	4.7	9.56	-2.5
1990	2.2070	4.4	19.31	4.9	120.0	23.17	4.9	9.52	-0.4
1991	2.2880	3.7	20.17	4.5	123.0	24.81	7.1	9.22	-3.2
1992	2.3690	3.5	20.97	3.9	125.0	26.21	5.6	9.04	-2.0

Source : AGIRC.

Graphique 1. Evolution des rendements des régimes ARRCO (1962-1991)

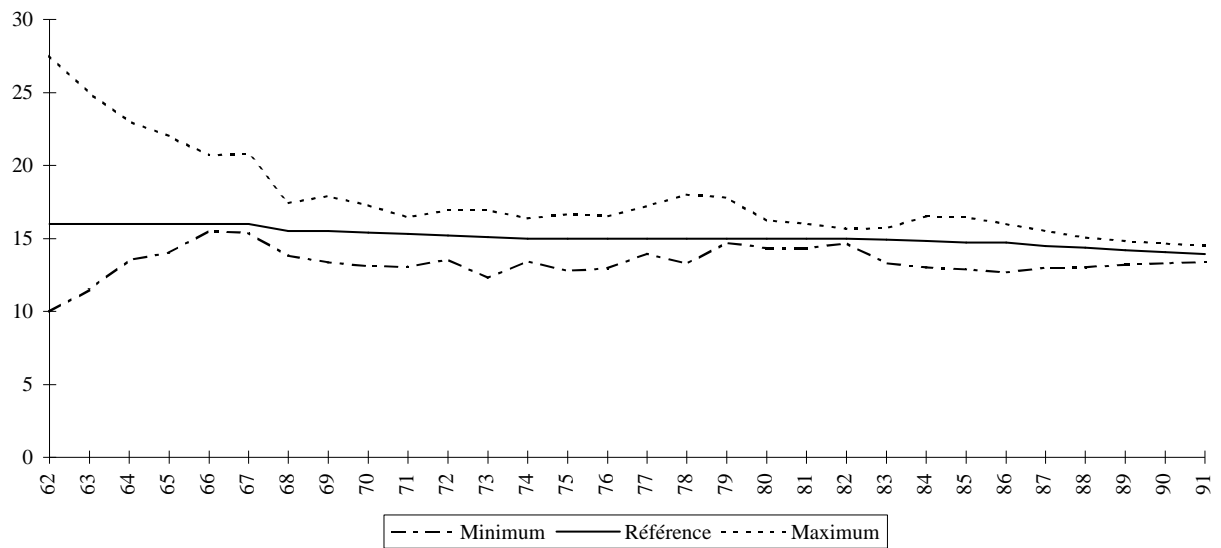


Tableau 3. Montant des réserves des régimes ARRCO au 31 décembre 1991

		en millions de francs
Réserves ARRCO		
Réserve commune		62 483
Réserve pour aléas financiers		1 769
Total		64 252
Réserves propres des régimes		
Réserves propres techniques		29 041
Réserves de gestion		9 694
Réserves du fonds social		6 996
Total		45 731
Ensemble des réserves		109 983
<i>Source : ARRCO.</i>		

Tableau 4. Evolution des réserves des régimes ARRCO (1987-1991)

Année	Réserves ARRCO		Réserves propres des régimes		Ensemble des réserves	
	MF	Evolution %	MF	Evolution %	MF	Evolution %
1987	55,808		38,567		94,375	
1988	57,512	3.05	40,292	4.47	97,807	3.64
1989	58,303	1.38	41,288	2.47	99,592	1.83
1990	60,035	2.97	43,114	4.42	103,152	3.57
1991	64,252	7.02	45,731	6.07	109,990	6.63

Source : ARRCO.

Graphique 2. Structure des placements ARRCO au 31 décembre 1991

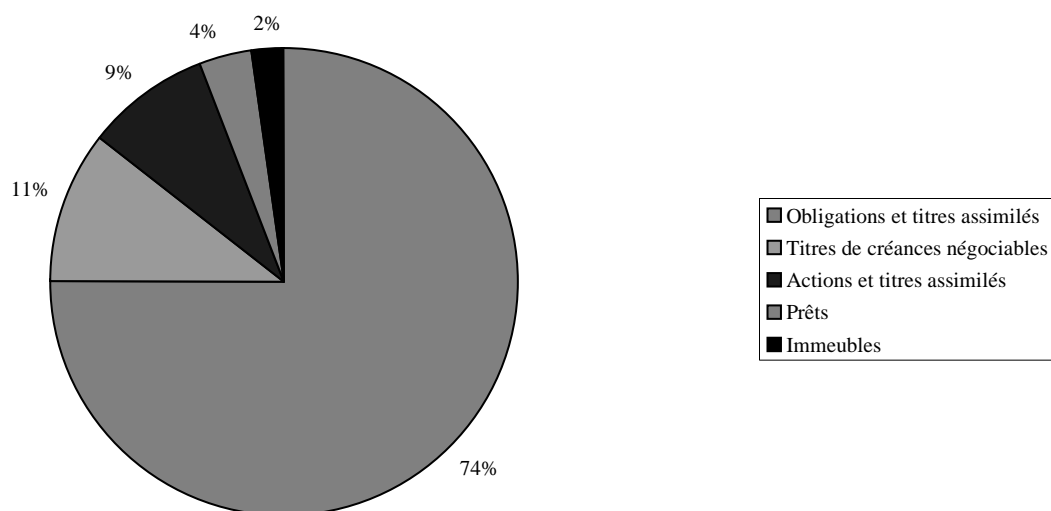


Tableau 5. Répartition des placements ARRCO au 31 décembre 1991

Actifs	Millions de F	%
Obligations et titres assimilés	21,502	74.9
Titres de créances négociables	3,078	10.7
Actions et titres assimilés	2,448	8.5
Prêts	1,074	3.7
Immeubles	612	2.1
Ensemble	28,714	100.0

Source : ARRCO.

Tableau 6. Répartition des placements ARRCO selon les catégories de la réglementation ARRCO (31 décembre 1991)

Catégories	Placements %	Limites ARRCO
Valeurs réalisables sans aléas financiers importants	86.11	68 % au moins
Prêts	3.61	12 % au plus
<i>dont prêts aux affiliés</i>	3.43	8 % au plus
Valeurs à revenu variable et immeubles	10.28	20 % au plus
Ensemble	100.00	

Source : ARRCO.

Tableau 7. Evolution des réserves ARRCO et de leur représentation à l'actif (1981-1991)

Année	Fonds affectés aux besoins de trésorerie		Eléments d'actifs hors emploi de trésorerie		Réserves
	MF	% des réserves	MF	% des réserves	MF
1981	7,691	26.1	21,778	73.9	29,469
1982	9,271	28.0	23,867	72.0	33,138
1983	11,096	29.7	26,291	70.3	37,387
1984	15,655	36.4	27,412	63.6	43,067
1985	17,297	34.4	33,014	65.6	50,311
1986	22,120	39.7	33,635	60.3	55,755
1987	23,514	42.1	32,294	57.9	55,808
1988	26,085	45.4	31,427	54.6	57,512
1989	29,148	50.0	29,155	50.0	58,303
1990	30,917	51.5	29,118	48.5	60,035
1991	34,499	53.7	29,753	46.3	64,252

Source : ARRCO.

Tableau 8. Montant des réserves du régime AGIRC au 31 décembre 1991

	en millions de francs
Réserves obligatoires	
Réserve de sécurité	13 772
Réserve de stabilité	31 858
Total	45 630
Réserves du fonds social obligatoire	1 862
Réserves du fonds social libre	6 347
Réserves du fonds de gestion	4 881
Ensemble des réserves	58 720
<i>Source : AGIRC.</i>	

Tableau 9. Evolution des réserves du régime AGIRC (1985-1991)

Année	Réserves de sécurité et de stabilité		Autres réserves		Ensemble des réserves	
	MF	Evolution %	MF	Evolution %	MF	Evolution %
1985	23,747		7,756		31,503	
1986	26,420	11.26	8,509	9.71	34,929	10.88
1987	28,512	7.92	9,157	7.62	37,669	7.84
1988	32,243	*	10,091	10.20	42,334	*
1989	37,319	15.74	11,022	9.23	48,341	14.19
1990	41,295	10.65	11,970	8.60	53,265	10.19
1991	45,630	10.50	13,090	9.36	58,720	10.24

* Non significatif du fait de l'intégration de la tranche C

Source : AGIRC.

Tableau 10. Composition de l'actif des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991

Actif	Millions de F	%
Placements permanents		
Portefeuille-titres	24,825.2	52.3
Prêts	1,238.6	2.6
Immobilisations	740.2	1.6
Total	26,804.0	56.4
Actif circulant	20,687.2	43.6
Ensemble	47,491.2	100.0

Source : AGIRC.

Graphique 3. Composition du portefeuille des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991

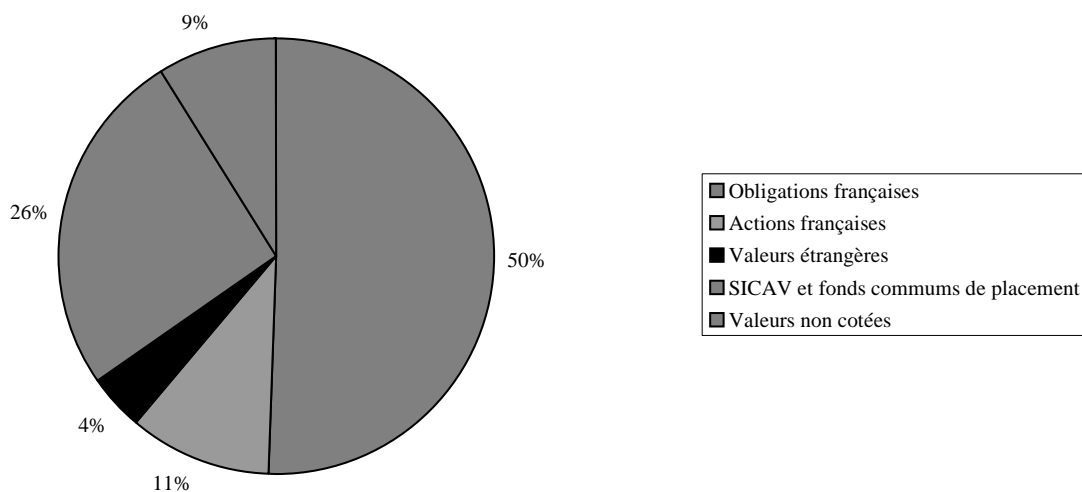


Tableau 11. Structure du portefeuille des fonds obligatoires AGIRC au 31 décembre 1991

Valeurs	%
Obligations françaises	50.5
Actions françaises	10.5
Valeurs étrangères	4.3
SICAV et fonds communs de placement	25.6
Valeurs non cotées	9.0
Ensemble	100.0

Source : AGIRC.

Tableau 12. Evolution des réserves des fonds obligatoires AGIRC et de leur représentation à l'actif (1985-1991)

Année	Placements permanents		Actif circulant		Réserves
	MF	% des réserves	MF	% des réserves	MF
1985	15,340	62.4	9,231	37.6	24,572
1986	16,312	59.7	11,001	40.3	27,313
1987	17,142	58.0	12,422	42.0	29,563
1988	20,077	60.0	13,365	40.0	33,442
1989	22,247	59.1	15,373	40.9	37,619
1990	23,831	55.6	19,060	44.4	42,891
1991	26,804	56.4	20,687	43.6	47,491

Source : AGIRC.

Tableau 13. Prestations des régimes AGIRC et ARRCO selon le mode de financement (1991)

Prestations	AGIRC		ARRCO	
	MF	%	MF	%
Financement propre				
Financement par le régime	44,713	81.1	84,085	79.3
Financement spécifique *	342	0.6		
Total	45,055	81.7	84,085	79.3
Financement par des tiers				
ASF	9,325	16.9	17,322	16.3
UNEDIC et Etat	781	1.4	4,578	4.3
Total	10,106	18.3	21,900	20.7
Ensemble des prestations	55,161	100.0	105,985	100.0

* Fonds social obligatoire de l'AGIRC.

Sources : AGIRC et ARRCO.

TABLEAUX CHAPITRE VII

Tableau 1. Revalorisation des pensions du régime général (1983-1992)

Année	Evolution en moyenne annuelle			
	Pensions %	Prix %	Salaires bruts %	Salaires nets %
1983	10.4	9.6	9.5	8.5
1984	5.3	7.4	7.6	5.9
1985	5.8	5.8	7.0	6.8
1986	3.2	2.7	5.3	4.6
1987	2.6	3.1	4.0	3.1
1988	3.7	2.7	4.2	3.6
1989	2.7	3.6	4.3	3.0
1990	3.3	3.4	5.2	5.2
1991	2.8	3.2	4.7	4.6
1992	2.3	2,8*	4,2*	3,3*

* Prévisions

Source : Direction de la sécurité sociale (DEES).

Tableau 2. Pensions mensuelles moyennes versées
par le régime général (au 31 déc. 1991)

Pensions	en francs		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Droits directs	3,123	2,458	2,785
Droits dérivés	1,029	1,637	1,630
Ensemble	3,117	2,306	2,664

Source : Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Tableau 3. Pensions mensuelles moyennes versées
par les régimes ARRCO et AGIRC (1991)

en francs

Régimes	Pension droits directs	Pension de réversion	Ensemble
ARRCO	1,301	811	1,169
AGIRC	4,314	2,398	3,742

Sources : ARRCO et AGIRC.

Tableau 4. Pension mensuelle moyenne AGIRC de droits
directs selon la catégorie professionnelle et le sexe (1991)

en francs

Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	6,041	2,322	5,391
Techniciens	1,756	1,082	1,639
Ensemble	4,769	1,953	4,314

Source : AGIRC.

Tableau 5. Répartition des retraités cadres en fonction du montant de la pension annuelle (1991)

en %

Montant de la pension	Hommes		Femmes		Ensemble	
		cumul		cumul		cumul
moins de 21 950 F	28.8	28.8	59.8	59.8	33.9	33.9
de 21 950 à 43 900 F	19.7	48.5	21.9	81.7	20.1	54.0
de 43 900 F à 109 750 F	30.7	79.2	15.1	96.8	28.1	82.1
de 109 750 F à 219 500 F	16.1	95.3	2.9	99.7	13.9	96.0
219 500 F et plus	4.7	100.0	0.3	100.0	4.0	100.0

Note : pensions incluant les pensions de tranche C (jusqu'à huit plafonds).

Source : AGIRC.

Tableau 6. Répartition des retraités techniciens de l'AGIRC en fonction du montant de la pension annuelle (1991)

en %

Montant de la pension	Hommes		Femmes		Ensemble	
		cumul		cumul		cumul
moins de 21 950 F	65.7	65.7	85.6	85.6	69.9	69.9
de 21 950 à 43 900 F	27.0	92.7	13.2	98.8	24.1	94.0
de 43 900 F à 109 750 F	7.2	99.9	1.2	100.0	5.9	99.9
de 109 750 F à 219 500 F	0.1	100.0	0.0	100.0	0.1	100.0
219 500 F et plus	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Source : AGIRC.

Tableau 7. Pensions mensuelles moyennes selon les régimes d'affiliation (1988)

Pension	Affiliation au régime général plus...					
	ARRCO		ARRCO et AGIRC - de 15 ans		ARRCO et AGIRC + de 15 ans	
	F	%	F	%	F	%
Base	2,815	71.6	4,170	55.8	4,834	36.3
ARRCO	1,114	28.4	2,115	28.3	2,635	19.8
AGIRC			1,185	15.9	5,866	44.0
Total	3,929	100.0	7,470	100.0	13,335	100.0

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés ayant été affiliés uniquement au régime général et aux régimes ARRCO et AGIRC.

Tableau 8. Pensions mensuelles moyennes des salariés à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)

Pension	Affiliation au régime général plus...					
	ARRCO		ARRCO et AGIRC - de 15 ans		ARRCO et AGIRC + de 15 ans	
	F	%	F	%	F	%
Base	3,989	68.5	4,789	55.8	4,976	36.5
ARRCO	1,836	31.5	2,523	29.4	2,740	20.1
AGIRC			1,263	14.7	5,933	43.5
Total	5,825	100.0	8,575	100.0	13,649	100.0

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés ayant été affiliés uniquement au régime général et aux régimes ARRCO et AGIRC et qui totalisent 37,5 années ou plus d'assurance au régime général.

Tableau 9 . Pensions mensuelles moyennes des hommes salariés à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)

Pension	Affiliation au régime général plus...					
	ARRCO		ARRCO et AGIRC - de 15 ans		ARRCO et AGIRC + de 15 ans	
	F	%	F	%	F	%
Base	4,367	66.5	4,824	55.0	5,016	35.4
ARRCO	2,198	33.5	2,634	30.0	2,773	19.6
AGIRC			1,309	14.9	6,379	45.0
Total	6,565	100.0	8,767	100.0	14,168	100.0

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés ayant été affiliés uniquement au régime général et aux régimes ARRCO et AGIRC et qui totalisent 37,5 années ou plus d'assurance au régime général.

Tableau 10. Pensions mensuelles moyennes des femmes salariées à carrière complète selon les régimes d'affiliation (1988)

Pension	Affiliation au régime général plus...					
	ARRCO		ARRCO et AGIRC - de 15 ans		ARRCO et AGIRC + de 15 ans	
	F	%	F	%	F	%
Base	3,480	72.1	4,669	59.0	4,671	48.3
ARRCO	1,349	27.9	2,145	27.1	2,486	25.7
AGIRC			1,102	13.9	2,512	26.0
Total	4,829	100.0	7,916	100.0	9,669	100.0

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés ayant été affiliés uniquement au régime général et aux régimes ARRCO et AGIRC et qui totalisent 37,5 années ou plus d'assurance au régime général.

Tableau 11. Taux de remplacement net du dernier salaire par la pension selon les régimes pour les salariés à carrière complète (1988)

en %

Dernier salaire net	Base	ARRCO	AGIRC	Autres	Total
Moins de 5 000 F	76	26	0	0	102
de 5 000 à - de 6 000 F	69	24	0	0	94
de 6 000 à - de 8 000 F	60	26	1	0	88
de 8 000 à - de 10 000 F	50	27	3	0	80
de 10 000 à - de 12 000 F	42	28	10	0	80
de 12 000 à - de 16 000 F	34	23	17	1	75
16 000 F et plus	20	13	32	1	66

Note : il s'agit d'un taux de remplacement net, c'est-à-dire que pension et salaire sont nets de cotisations sociales.

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés nés en 1922, affiliés pendant toute leur carrière au même régime de base (le régime général) et totalisant 37,5 années d'assurance ou plus.

Tableau 12. Taux de remplacement net du dernier salaire par la pension pour les salariés à carrière complète (1988)

en %

Dernier salaire net	Hommes			Femmes		
	Base	Compl.	Ens.	Base	Compl.	Ens.
Moins de 5 000 F	86	27	113	72	23	95
de 5 000 à - de 6 000 F	75	27	102	60	19	79
de 6 000 à - de 8 000 F	63	30	93	57	22	79
de 8 000 à - de 10 000 F	52	32	84	49	26	75
de 10 000 à - de 12 000 F	43	40	83	41	33	74
de 12 000 à - de 16 000 F	34	43	77	34	35	69
16 000 F et plus	20	46	66			

Note : il s'agit d'un taux de remplacement net, c'est-à-dire que pension et salaire sont nets de cotisations sociales.

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988.

Champ : salariés nés en 1922, affiliés pendant toute leur carrière au même régime de base (le régime général) et totalisant 37,5 années d'assurance ou plus.

Tableau 13. Taux de remplacement net du dernier salaire dans le secteur privé et dans la fonction publique (1991)

en %

Dernier salaire net	Secteur privé	Fonction publique
de 6 500 à - de 8 500 F	86	89
de 8 500 à - de 11 000 F	80	80
de 11 000 à - de 13 000 F	79	78
de 13 000 à - de 17 500 F	75	76
17 500 F et plus	65	72

Note : il s'agit d'un taux de remplacement net, c'est-à-dire que pension et salaire sont nets de cotisations sociales.

Source : SESI, échantillon inter-régimes de retraités 1988, actualisation juillet 1991.

Champ : salariés nés en 1922, affiliés pendant toute leur carrière au même régime légal et totalisant 37,5 années d'assurance ou plus.

Tableau 14. Pension mensuelle moyenne des nouveaux retraités cadres (1990)

Régime	Pension mensuelle	
	F	%
Régimes de base	5,189	37.8
dont régime général	4,858	35.4
Régimes complémentaires	8,538	62.2
dont ARRCO	2,838	20.7
dont AGIRC	5,463	39.8
autres	237	1.7
Ensemble	13,727	100.0

Source : Enquête retraite vérité AGIRC.

Champ : cadres ayant liquidé leurs droits au premier semestre 1989 et dont la dernière activité était à temps complet dans le secteur privé.

Tableau 15. Pension globale des nouveaux retraités cadres qui ne perçoivent des pensions que du régime général et des régimes AGIRC et ARRCO (1990)

Régime	Pension mensuelle		Remplacement brut %
	F	%	
Régime général	5,035	37.1	24.5
ARRCO	2,986	22.0	14.5
AGIRC	5,555	40.9	27
Ensemble	13,577	100.0	66

Source : Enquête retraite vérité AGIRC.

Champ : cadres ayant liquidé leurs droits au premier semestre 1989 et dont la dernière activité était à temps complet dans le secteur privé.

Tableau 16. Montant et structure de la pension globale des nouveaux retraités cadres (1990)

Régime	Montant de la pension mensuelle			Structure de la pension mensuelle		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
	F	F	F	%	%	%
Régime général	5,109	4,711	5,035	35.5	46.9	37.1
ARRCO	3,056	2,680	2,986	21.3	26.7	22.0
AGIRC	6,214	2,658	5,555	43.2	26.4	40.9
Ensemble	14,378	10,049	13,577	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête retraite vérité AGIRC.

Champ : cadres ayant liquidé leurs droits au premier semestre 1989, dont la dernière activité était à temps complet dans le secteur privé et qui ne perçoivent des pensions que du régime général, de l'ARRCO et de l'AGIRC.

Tableau 17. Taux de remplacement brut de la pension globale des nouveaux retraités cadres en fonction du dernier salaire (1990)

Tranche de salaire brut mensuel	Remplacement brut %	Retraités	
		%	cumul %
moins de 12 000 F	82	9.8	9.8
de 12 000 à moins de 14 000 F	73	13.5	23.4
de 14 000 à moins de 16 000 F	71	13.5	36.9
de 16 000 à moins de 18 000 F	69	13.1	50.0
de 18 000 à moins de 20 000 F	68	9.9	59.9
de 20 000 à moins de 22 000 F	65	7.5	67.4
de 22 000 à moins de 25 000 F	65	8.3	75.8
de 25 000 à moins de 29 000 F	63	8.0	83.8
de 29 000 à moins de 34 000 F	62	6.2	90.0
34 000 F et plus	58	10.0	100.0
Ensemble	66	100.0	100.0

Source : Enquête retraite vérité AGIRC.

Champ : cadres ayant liquidé leurs droits au premier semestre 1989 et dont la dernière activité était à temps complet dans le secteur privé.

Tableau 18. Pension globale des nouveaux retraités cadres percevant une pension d'un régime d'entreprise (1990)

Régime	Pension mensuelle		Remplacement brut %
	F	%	
Régime général	4,837	27.2	20
ARRCO	2,841	16.0	12
AGIRC	6,876	38.7	28
Régime d'entreprise	2,790	15.7	11
Autres	424	2.4	2
Ensemble	17,767	100.0	73

Source : Enquête retraite vérité AGIRC.

Champ : cadres ayant liquidé leurs droits au premier semestre 1989, dont la dernière activité était à temps complet dans le secteur privé et qui perçoivent une pension d'un régime d'entreprise.

POLITIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE DOCUMENT HORS SÉRIE

(Certains documents sont disponibles sur internet: <http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm>
Des copies papiers sont disponibles gratuitement)

- No. 1 *AN ECONOMIC FRAMEWORK FOR THE EVALUATION OF CHILD CARE POLICY* (1990)
(Donald Verry)
- No. 1 *UN CADRE ECONOMIQUE POUR L'EVALUATION DES POLITIQUES DE GARDE
D'ENFANT* (1990) (Donald Verry)
- No. 2 *HEALTH AND PENSION REFORM IN JAPAN* (1990)
- No. 3 *WRONGFUL TERMINATION LITIGATION IN THE UNITED STATES AND ITS EFFECT ON
THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP* (1990) (Susan R. Mendelsohn)
- No. 5 *WAGE DIFFERENTIALS, ENTRY AND THE JOB GENERATION PROCESS IN GERMANY*
(1990) (Tito Boeri)
- No. 6 *EQUAL PAY FOR WORK OF COMPARABLE WORTH: The Experience of Industrialised
Countries* (1991)
- No. 6 *SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE : L'expérience des pays
industrialisés* (1991)
- No. 9 *FROM LABOUR SHORTAGE TO LABOUR SHEDDING: Labour Markets in Central and
Eastern Europe* (1992) (Tito Boeri and Mark Keese)
- No. 10 *PROJECTING THE OCCUPATIONAL STRUCTURE OF EMPLOYMENT IN OECD
COUNTRIES:* (1993) (Gerald Hughes)
- No. 11 *PREVENTING AND RESOLVING INDUSTRIAL CONFLICT: Final Report* (1993)
- No. 11 *PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL: Rapport Final* (1993)
- No. 12 *BREADWINNERS OR CHILD REARERS: THE DILEMMA FOR LONE MOTHERS* (1993)
- No. 13 *THE OECD-EUROSTAT COMPENDIUM OF SOURCES OF EARNINGS STATISTICS* (1994)
- No. 15 *ACTIVE LABOUR MARKET POLICY AND UNEMPLOYMENT: A FRAMEWORK FOR THE
ANALYSIS OF CRUCIAL DESIGN FEATURES* (1994) (Lars Calmfors)
- No. 17 *SOCIAL EXPENDITURE STATISTICS OF OECD MEMBERS COUNTRIES, Provisional Version*
(1996)
- No. 18 *ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES: EVIDENCE
FROM PROGRAMME EVALUATIONS IN OECD COUNTRIES* (1996) (Robert G. Fay)

- No. 19 *NET PUBLIC SOCIAL EXPENDITURE* (1996) (Willem Adema, Marcel Einerhand, Bengt Eklind, Jrgen Lotz and Mark Pearson)
- No. 20 *OCCUPATIONAL CLASSIFICATION (ISCO-88): CONCEPTS, METHODS, RELIABILITY, VALIDITY AND CROSS-NATIONAL COMPARABILITY* (1997) (Peter Elias)
- No. 21 *PRIVATE PENSIONS IN OECD COUNTRIES - THE UNITED KINGDOM* (1997) (E. Philip Davis)
- No. 21 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE - LE ROYAUME-UNI* (1997) (E. Philip Davis)
- No. 22 *THE DEFINITION OF PART-TIME WORK FOR THE PURPOSE OF INTERNATIONAL COMPARISONS* (1997) (Alois van Bastelaer, Eurostat; Georges Lemaître, OECD; Pascal Marianna, OECD)
- No. 22 *La DÉFINITION DU TRAVAIL  TEMPS PARTIEL  DES FINS DE COMPARAISON INTERNATIONALE* (1997) (Alois van Bastelaer, Eurostat ; Georges Lemaître, OCDE ; Pascal Marianna, OCDE)
- No. 23 *PRIVATE PENSIONS IN OECD COUNTRIES - AUSTRALIA* (1997) (Hazel Bateman and John Piggott)
- No. 24 *TRENDS IN SECRETARIAL OCCUPATIONS IN SELECTED OECD COUNTRIES (1980-95)* (Hilary Steedman)

***Liste des destinataires des documents hors série
sur la politique du marché du travail et la politique sociale***

Veillez ajouter le nom suivant à la liste des destinataires :
(en majuscules)

Nom -----

Organisation -----

Adresse -----

Pays -----

Merci de renvoyer ce formulaire à :

Documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale
Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales
OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, FRANCE

PUBLICATIONS DE L'OCDE ÉGALEMENT DISPONIBLES

(Liste sélective)

SÉRIE "OCDE : ÉTUDES DE POLITIQUE SOCIALE"

- No. 3 *LES CONDITIONS DE VIE DANS LES PAYS DE L'OCDE : recueil d'indicateurs sociaux* (1986)
(81 85 04 2) ISBN 92-64-22734-2, 172 p.
- No. 5 *LA RÉFORME DES RÉGIMES PUBLICS DE PENSIONS* (1988)
(81 88 04 2) ISBN 92-64-23123-4, 170 p.
- No. 6 *L'AVENIR DE LA PROTECTION SOCIALE* (1988)
(81 88 03 2) ISBN 92-64-23152-8, 66 p.
- No. 7 *LES SYSTÈMES DE SANTÉ : À la recherche d'efficacité* (1990)
(81 89 04 2) ISBN 92-64-23310-5, 230 p.
- No. 8 *LES FAMILLES MONOPARENTALES : Les enjeux économiques* (1990)
(81 89 04 2) ISBN 92-64-23303-2, 284 p.
- No. 9 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS ET LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE* (1993)
(81 92 06 2) ISBN 92-64-23790-9, 158 p.
- No. 10 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE : Etats-Unis* (1993)
(81 93 01 2) ISBN 92-64-23802-6, 100 p.
- No. 11 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE : Nouvelle-Zélande* (1993)
(81 93 02 2) ISBN 92-64-23803-4, 96 p.
- No. 12 *LES NOUVELLES ORIENTATIONS POUR LA POLITIQUE SOCIALE*
(81 94 02 2) ISBN 92-64-24056-X, 133 p.
- No. 13 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE : Irlande* (1994)
(81 94 04 2) ISBN 92-64-24077-2, 106 p.
- No. 14 *PROTÉGER LES PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES : Nouvelles orientations* (1994)
(81 94 06 2) ISBN 92-64-24160-4, 156 p.
- No. 15 *LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE : Canada* (1995)
(81 95 02 2) ISBN 92-64-24333-X, 70 p.
- No. 16 *LA TRANSITION DE L'EMPLOI À LA RETRAITE* (1995)
(81 95 08 2) ISBN 92-64-24555-3, 146 p.
- No. 17 *LES TRAVAILLEURS AGÉS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL* (1995)
(81 95 10 2) ISBN 92-64-24585-5, 344 p.

- No. 18 *LA DISTRIBUTION DES REVENUS DANS LES PAYS DE L'OCDE (1995)*
(81 95 06 2) ISBN 92-64-24577-4, 174 p.
- No. 19 *PROTÉGER LES PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES : Des politiques en mutations (1996)*
(81 96 06 2) ISBN 92-64-24892-7, 344 p.
- No. 20 *LE VIEILLISSEMENT DANS LES PAYS DE L'OCDE : Un défi fondamental pour la politique (1996)*
(81 96 10 2) ISBN 92-64-25318-1, 126 p.
- No. 21 *FAMILLE, MARCHE ET COLLECTIVITE : Equité et efficience de la politique sociale (1997)*
(81 97 04 2 P) ISBN 92-64-25557-5, 254 p.

L'EMPLOI

LA FLÉXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL : Nouvelles tendances dans l'entreprise (1989)
(81 89 03 2) ISBN 92-64-23286-9, 80 p.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELLES POLITIQUES POUR LES ANNÉES 90 (1990)
(81 90 01 2) ISBN 92-64-23363-6, 142 p.

ENTREPRENDRE AU FÉMININ (1990)
(84 90 02 2) ISBN 92-64-23436-5, 112 p.

*L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES POUR L'EMPLOI ET DES MESURES SOCIALES :
Le point sur une question complexe (1991)*
(81 91 01 2) ISBN 92-64-23537-X, 200 p.

*NOUVELLES ORIENTATIONS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL :
La dynamique des relations professionnelles (1992)*
(81 92 01 1) ISBN 92-64-13667-3, 287 p.

ÉTUDE DE L'OCDE SUR L'EMPLOI : Données et explications (1994)
(deux parties)
(03 94 04 2) ISBN 92-64-24241-4, 542 p.

LES FEMMES ET LE CHANGEMENT STRUCTUREL : Nouvelles perspectives (1994)
(81 94 05 2) ISBN 92-64-24111-6, 223 p.

ÉTUDE DE L'OCDE SUR L'EMPLOI : La mise en oeuvre de la stratégie (1995)
(03 95 05 3) ISBN 92-64-24469-7, 38 p.

OCDE : PERSPECTIVES DE L'EMPLOI (publié annuellement) (juillet 1997)
(81 96 08 2) ISBN 92-64-24900-1, 244 p.

*STRATÉGIE DE L'OCDE POUR L'EMPLOI :
RENFORCER L'EFFICACITE DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (1997)*
(81 96 07 2) ISBN 92-64-24908-7, 54 p.

LA DEMOGRAPHIE

TENDANCES DES MIGRATIONS INTERNATIONALES : SYSTÈME D'OBSERVATION PERMANENTE DES MIGRATIONS (SOPEMI) (1995)
(81 95 04 2) ISBN 92-64-24463-8, 254 p.

ÉTUDES SUR LA POLITIQUE DE SANTÉ

- No. 1 *LE SYSTÈME DE SANTÉ AMÉRICAIN À LA CROISÉE DES CHEMINS (1992)*
(11 92 03 2) ISBN 92-64-23780-1, 106 p.
- No. 2 *LE RÉFORME DES SYSTÈMES DE SANTÉ : Analyse comparée de sept pays de l'OCDE (1992)*
(81 92 02 2) ISBN 92-64-23791-7, 166 p.
- No. 3 *LES SYSTÈMES DE SANTÉ DES PAYS DE L'OCDE : Faits et tendances, 1960-1991 (1993)*
(81 93 05 2) ISBN 92-64-23800-X, Volume I et II, 482 p.
- No. 4 *LA SANTÉ : QUALITÉ ET CHOIX (1994)*
(81 94 01 2) ISBN 92-64-242213-9, 132 p.
- No. 5 *LA RÉFORME DES SYSTÈMES DE SANTÉ : ÉTUDE DE DIX-SEPT PAYS DE L'OCDE (1994)*
(81 94 10 2) ISBN 92-64-24250-3, 372 p.
- No. 6 *À LA RECHERCHE DE MÉCANISMES DE MARCHÉ : LES SYSTÈMES DE SANTÉ AU CANADA, EN ISLANDE ET AU ROYAUME-UNI (1995)*
(81 95 03 2) ISBN 92-64-24339-9, 96 p.
- No. 7 *NOUVELLES ORIENTATIONS DANS LA POLITIQUE DE SANTÉ (1995)*
(81 95 07 2) ISBN 92-64-24545-6, 104 p.
- No. 8 *LA RÉFORME DES SYSTÈMES DE SANTÉ : LA VOLONTE DE CHANGEMENT (1996)*
(81 96 02 2) ISBN 92-64-24662-2, 158 p.

ÉCO-SANTÉ OCDE (1997)

disponible en français et en anglais sur disquettes (Windows 3.11) ou CD-ROM (Windows 95/NT ou 3.11).

Prix de vente au public à la librairie de l'OCDE.
LE CATALOGUE DES PUBLICATIONS et ses suppléments seront envoyés
gratuitement sur demande adressée soit à l'OCDE, Service des Publications,
2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
soit au distributeur des publications de l'OCDE dans votre pays.