



Présentation des retraites en points

L’IREF a demandé à Joseph Pizzo, actuaire, d’exposer avec rigueur et clarté le système de « retraites en points » utilisé en France à titre complémentaire. Ce système peut s’inscrire dans la technique de la capitalisation comme de la répartition. Formule miracle ? Pas pour l’IREF, qui prône la transition vers une capitalisation entière.

Au moment où s’organisent des réflexions sur la réforme des retraites, il est utile de rappeler les différents mécanismes de financement des retraites.

Deux grands mécanismes de financement des retraites existent simultanément en France :

- la technique de la répartition comprenant les retraites
 - par annuités,
 - les régimes en comptes notionels,
 - par points.

- la technique de la capitalisation
 - sous la forme de rentes viagères issues de contrats individuels ou collectifs **gérés en capitalisation**,
 - sous forme de points, dans le cadre de la capitalisation collective.

Nous nous proposons de décrire dans cette note les deux techniques qui utilisent des points comme vecteurs de constitution des retraites.

I- approche générale des retraites en points

I. a) Généralités propres aux deux techniques

Dans les régimes de retraite en points, l’unité de compte n’est plus l’Euro mais le point : par ses cotisations, l’assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute sa carrière.

Au terme de celle-ci, l’assuré perçoit une rente viagère annuelle $R = N \times VS$ où N représente le nombre de points de retraite acquis au cours de la carrière et VS la valeur de service de la rente à cette époque.

Le système attribue des droits à pension représentés par ce nombre de points N acquis au moment de la retraite, mais ne fixe pas le niveau des pensions qui seront servies.

Ce sont des régimes à cotisations définies, aucun engagement ferme n'étant pris quant au niveau de la pension à servir au moment de la retraite : de ce fait, il n'y a aucune indication du **taux de remplacement** lequel est, on le rappelle, le montant du rapport de la pension servie au dernier salaire d'activité, sans préciser toutefois s'il s'agit du salaire net, du salaire brut ou encore du salaire complet, cette remarque n'étant toutefois valable que pour les pensions de retraite dont les cotisations sont assises sur les salaires.

Le COR, dans son septième Rapport, définit *le pilotage d'un régime de retraite comme l'ajustement au fil du temps des différents paramètres en vue d'atteindre les objectifs visés tels celui de la pérennité financière*

L'équilibre et le pilotage du régime sont alors assurés selon **des paramètres et des méthodes différentes propres** à chaque technique utilisée : répartition/capitalisation (cf ci-après).

Par rapport à l'âge retenu pour l'entrée en retraite, en général **65 ans**, les deux systèmes prévoient des coefficients d'anticipation ou de prorogation ayant pour effet de minorer ou de majorer le montant de la retraite.

Suivant la technique retenue, les deux régimes font l'objet de Réglementations différentes (Code de la Sécurité Sociale, Code de la Mutualité, Code des Assurances) tant sur le plan du Contrôle des opérations de constitution et de services des pensions, des engagements et des contraintes de solvabilité, notamment celles prévues par la Directive Solvabilité II, que sur le plan du montant du niveau des réserves et des fonds propres.

De ce fait, les conditions ne sont pas totalement réunies pour permettre une comparaison objective des deux systèmes, mis à part leur caractère obligatoire ou facultatif, ainsi que nous le verrons plus après.

I b) les variables pertinentes dans les régimes en points

Dans les deux types de régimes, on distingue

.la valeur d'acquisition du point VA (encore appelée Salaire de Référence)

C'est le prix que doit acquitter l'assuré en période d'activité ou de constitution de la rente pour acheter un point de retraite.

Cette valeur est, dans le cas le plus général des régimes par répartition, indépendante de l'âge, du sexe, de la catégorie professionnelle du cotisant, ce qui introduit une solidarité démographique entre les membres du groupe ; ainsi, les plus jeunes paient des cotisations plus élevées que le coût actuariel des droits qu'ils acquièrent ou encore les femmes qui acquittent les mêmes cotisations que les hommes malgré une espérance de vie supérieure.

La détermination de la VA, comme nous le verrons, obéit cependant à des règles de détermination spécifiques à chacune des deux techniques.

.la valeur liquidative (valeur de service) du point VS

C'est le montant de la rente auquel a droit un retraité possédant un point sur son compte dont la valeur ne peut jamais baisser, ce qui, dans les régimes facultatifs, permet d'adapter les versements à ses besoins.

le taux de rendement du régime R

A ne pas confondre avec le rendement d'une opération financière.

C'est le rapport de la valeur de service VS à la valeur d'achat VA

$$R = VS/VA$$

La variation du rendement est un des critères permettant d'apprécier le coût d'acquisition d'un Euro de rente : une baisse du rendement indique ainsi que pour avoir 1 € de rente à l'âge fixé pour la retraite, il faudra plus cher ou que pour le même prix on aura moins de rentes (cf retraite en capitalisation).

II- le système de retraites par points en répartition

II -a) Les principaux acteurs

On distingue essentiellement :

A- les Institutions de retraites des salariés du commerce et de l'Industrie

ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire

AGIRC : Association Générale des institutions de Retraite des Cadres

Ces Institutions dépendent du Code de la Sécurité Sociale (articles L.921-1 à 922-14)

Elles sont à gestion paritaire, c'est à dire qu'elles sont gérées par un conseil d'administration composé, à parts égales, de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales, aucun représentant des retraités ne siégeant à ce conseil.

A noter l'accord du 25 avril 1996 entre l'AGIRC et l'ARRCO relatif à la mise en place d'une compensation financière entre les deux Régimes.

Au 1^{er} avril 2010, les variables pertinentes des deux régimes sont :

	Valeur de service	Salaire de Référence	rendement
Pour l'ARRCO	: 1,1884 (+0,72 %)	14,4047 (+1,30 %)	8,25 % (8,30 %)
Pour l'AGIRC	: 0,4216 (+0,72 %)	5,0249 (+1,80 %)	8,39 % (8,44 %)

Entre parenthèses, l'évolution entre 2009 et 2010 pour VS et SR, chiffres 2009 pour le rendement.

B- l'IRCANTEC

C'est le Régime de retraite obligatoire des agents non titulaires de la Fonction Publique géré par la Caisse des Dépôts.

Le Régime est obligatoire pour une catégorie d'employeurs juridiquement définie.

C- les autres régimes en points

La CNAVPL : la Caisse Nationale d'Assurances Vieillesse des Professions Libérales.

Le RSI : pour la retraite complémentaire des artisans et commerçants à l'intérieur du Régime Social des Indépendants.

La MSA : pour le RCO, Retraite Complémentaire Obligatoire pour les seuls chefs d'entreprises agricoles.

Pour illustrer l'exposé, nous ne retiendrons que l'ensemble formé par ARRCO-AGIRC qui est le groupe le plus important, tant en cotisants qu'en allocataires retraités.

II -b) Fonctionnement du Régime : cotisations-salaires de référence-frais de gestion

Les cotisations, obligatoires, sont assises sur les salaires par l'intermédiaire de taux variables selon les différentes tranches de salaire : tranche A, tranche B, tranche C.

La détermination du salaire de référence, prix d'acquisition d'un point de retraite, n'est pas explicitement décrite dans les règlements de l'ARRCO -AGIRC.

En effet, par définition des systèmes par répartition, il n'y a aucune prospective actuarielle explicite, c'est à dire aucune référence à un élément financier et à l'espérance de vie, et il n'y a aucune référence à une table de mortalité quelconque.

Le Salaire de Référence ainsi que la Valeur de service ne tiennent donc pas compte de ces paramètres mais uniquement de la nécessité de pérenniser le régime.

Les frais de fonctionnement, ne sont pas explicitement libellés en fonction des cotisations, mais figurent à l'intérieur d'une dotation plus générale comprenant la dotation au fonds social.

A noter que le contenu de compte comptable n°60 821 intitulé « prélèvement sur cotisations pour frais de gestion administrative » n'est pas publié, cependant les frais de fonctionnement administratifs semblent être de l'ordre de 5% des Cotisations.

Pour l'ARRCO et l'AGIRC, le taux d'appel des cotisations est fixé à **125%** du taux contractuel, l'excédent ne générant aucune acquisition de points, cette majoration masquant ainsi le prix d'achat réel d'un point de retraite.

II -c) Les Prestations – la revalorisation

Les pensions sont normalement servies à **65 ans**, (à 60 ans selon certaines conditions particulières) et sont donc le produit du nombre de points acquis par la valeur de ces points au moment de la liquidation de la pension.

Outre une pension de reversion attribuée sous condition d'âge du bénéficiaire, les régimes AGIRC – ARRCO, sous certaines conditions également, accordent des majorations de la retraite ou de la pension de reversion pour enfants à charge ou élevés.

La revalorisation des pensions est **théoriquement** assurée par la revalorisation du point de service, le coût de cette augmentation étant naturellement supporté par une augmentation correspondante du prix d'achat du point afin de maintenir le taux de rendement.

Cependant, dans les faits, l'accord de gestion AGIRC - ARRCO conclu en novembre 2003, et reconduit jusqu'au 31/12/2010, prévoit que le salaire de référence est indexé sur l'évolution du salaire moyen des cotisants aux Régimes alors que la valeur du point de service est indexée sur l'évolution des prix.

Ces deux valeurs ne variant pas dans la même proportion, cette situation entraîne un rendement décroissant qui masque, en fait, une perte sur le montant des retraites futures.

II -d) l'équilibre et le pilotage du système

Le rapport démographique mesure le rapport du nombre de cotisants au nombre de retraités, ce rapport s'établissant à **1,63** pour l'ARRCO et à **1,64** pour l'AGIRC.

Il n'y a cependant pas de lien mathématique direct entre ce rapport et la fixation des valeurs du salaire de référence et celle de la valeur de service, alors que pour apprécier la pérennité du système de retraite il est nécessaire de réaliser des projections à long terme intégrant le facteur démographique.

Le pilotage utilise donc la notion de solde technique encore désignée par « **équilibre instantané du régime** ».

Il s'agit de la différence entre les cotisations reçues et les prestations versées et les valeurs des points d'achat et de service sont ainsi fixées chaque année par les partenaires sociaux qui parent ainsi au plus immédiat afin de maintenir l'équilibre du régime.

Pour l'ARRCO, on note que dans le total des Réserves techniques, la réserve de financement à moyen et long terme s'élève à **39,49 MdS** et les charges de prestations à **32,82 MdS** : le système a donc 1 an et 3 mois de réserve de paiement des pensions.

De même pour l'AGIRC, cette réserve de financement s'élève à **18,86 MdS** et les charges de prestations à **10,02 MdS** : le système a donc **19** mois de réserve de paiement des pensions.

Pour illustrer ce point, le solde technique pour ARRCO/AGIRC s'élève à **2,8 MdS** en 2007 et à **1,7 MdS** en 2008, le résultat financier, qui vient s'ajouter à ces montants, représente 0,5 MdS pour ces deux exercices.

Ce montant est faible dans l'absolue puisque dans les systèmes par répartition il n'y a pas constitution de réserves représentatives d'engagements vis à vis des retraités.

III- le système de retraite par points en capitalisation collective

Ce système vise à garantir des prestations de retraite sous forme de rente viagère : c'est pour cette raison que les régimes sont qualifiés de régimes de retraites, bien qu'ils n'aient un caractère ni obligatoire, ni général.

Dans cette formule, la tarification permettant de déterminer la valeur d'acquisition VA, la tarification repose sur le calcul d'un âge moyen du groupe des adhérents, ce qui implique qu'il existe un âge moyen d'équilibre actuariel en dessous duquel le régime réalise des bénéfices techniques et des déficits au dessus.

III –a) Les principaux acteurs

.les grands régimes gérés en capitalisation par points

.les Organismes publics

.la PREFON : Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique
: c'est un régime de retraite complémentaire et facultatif, qui pourrait faire double emploi avec le RAFP

.FONLIB : régime créé par la CNAVPL, permet au professionnel libéral et à son conjoint collaborateur de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

. RAFP : Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.
Créé en 2005 dans le cadre de la Loi Fillon de 2003, ce régime a été institué en faveur des fonctionnaires des trois fonctions publiques, les cotisations étant assises sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.
Le RAFP est un régime obligatoire, par points, intégralement provisionné.

.les régimes privés parmi lesquels on peut citer

le COREM : Complément de Retraite Mutualiste, par l'intermédiaire de l'UMR, Union Mutualiste de Retraite, régi par le Code de la Mutualité.
UMR gère le principal régime français de retraite complémentaire facultatif en points.

.les régimes en points d'un certain nombre d'Institutionnels appartenant au secteur de l'assurance comme, par exemple, les régimes en points du Groupe Monceau qui est le plus ancien régime en points dont la création remonte à 50 ans.

III -b) Fonctionnement : cotisations-frais de gestion

L'adhésion à ces régimes est facultative, en dehors de toutes affiliations à une activité professionnelle.

Le plus souvent, la valeur d'achat du point dépend de l'âge auquel on achète celui-ci : il s'agit d'une cotisation « âge atteint ».

Dans un tel régime, tous les cotisants et tous les retraités bénéficient de la même politique d'allocation entre les grandes classes d'actifs (obligations, actions, immobiliers...) ce qui donne une grande sécurité et place ainsi la couverture des engagements en dehors des fluctuations boursières parfois décriées.

Le rendement est également exprimé par le rapport **VS/VA**.

Une autre manière de l'exprimer, propre au régime en capitalisation, est de considérer l'inverse du taux de rendement comme étant le coût de la cotisation pour avoir **1€** de rente à l'âge de la liquidation de la retraite.

Exemple : soit un régime dans lequel **VA = 22,2185 €** et **VS = 1,1043 €**.

Le rendement est de **4,97%** et l'inverse est **20,1198** ce qui veut dire que pour obtenir **1€** de rente à **65 ans**, il faut cotiser **20,1198 €**.

La tarification d'un régime en point, permettant de fixer la valeur de service et le prix d'achat, dépend de deux éléments :

.la durée de la vie humaine qui permettra de déterminer l'espérance de vie c'est à dire de déterminer pendant combien de temps la rente sera servie.

Pour ce faire, on utilise des tables de survie prospectives, c'est à dire tenant compte d'une augmentation probable de l'espérance de vie, qui permettent de déterminer, pour une personne d'âge x , sa probabilité d'être vivante dans 10, 15 ans...à 110 ans.

.le taux d'intérêt technique

C'est le facteur fondamental qui différencie le système par répartition du système par capitalisation.

Le taux d'intérêt technique correspond à un intérêt attribué par avance par l'Organisme assureur.

Il s'agit en quelque sorte d'une avance sur « le rendement financier » que vont procurer les produits financiers générés par le placement des réserves (encore appelées provisions).

L'intérêt technique précompté est acquis à l'assuré, quel que soit le rendement financier effectif dégagé dans les années suivantes, par les placements effectués.

A noter que la Réglementation applicable à l'assurance limite les taux techniques par rapport aux conditions générales des marchés financiers, ces taux ne pouvant pas dépasser 60% du Taux Moyen des Emprunts d'Etat.

Le couple Tables de mortalité-taux technique constitue l'élément central permettant le provisionnement intégral des engagements représentés par la « Provision Mathématique Théorique » PMT dont le rôle sera décrit plus après.

III -c) Les Prestations – la revalorisation

Les retraites sont servies à 65 ans, avec la possibilité d'anticipation ou de prorogation au delà de cet âge.

Il y a une possibilité de reversion, mais pas de majoration de la rente servie pour charges de familles.

Les possibilités **de revalorisation** de la Valeur de Service dépendent du niveau du taux technique utilisé et déjà acquis.

La revalorisation est possible si le rendement financier net des placements est supérieur au taux technique, après prise en compte des effets liés au financement des évolutions réglementaires telles que le changement de tables de mortalité.

Or, dans le passé, grâce essentiellement à la technicité des gestionnaires de l'actif, il n'y a jamais eu de cas où le rendement net des placements a été inférieur au niveau du taux technique.

III -d) l'équilibre et le pilotage du système

La spécificité des régimes de retraite par points en capitalisation tient donc aux modalités de représentations de leurs engagements assurant ainsi une grande sécurité aux adhérents.

Au passif du bilan de l'assureur figure une Provision technique spéciale **PTS**.

La PTS est constituée des cotisations versées, nettes des frais, diminuée des prestations servies et majorée de la participation aux excédents financiers que l'assureur attribue chaque année.

Ce compte de participation aux résultats financiers, établi conformément à la Réglementation comprend, en produits, 90% des produits financiers nets générés par le placement de la PTS et en charge, la dotation à la provision pour risque d'exigibilité.

Parallèlement à la PTS, l'assureur établit, pour chaque adhérent au régime, actif ou retraité, la **PMT**, la Provision mathématique Théorique, représentant la valeur actuelle (élément financier) probable (élément de survie) des engagements de rentes en cours de service ou de rentes différées, celles en cours de constitution, relatifs aux points de retraite déjà acquis, valorisés sur la base de la VS.

PTS et PMT ayant été ainsi déterminées, on détermine un taux de couverture entre les deux provisions représenté par le rapport **PTS/PMT**.

Ce rapport doit être au moins égal à 100% afin d'assurer la pérennité du système.

Si ce rapport devenait inférieur à 100%, l'assureur est tenu, sur ses fonds propres, de constituer une PTS supplémentaire afin de ramener le rapport à 100%.

IV –Conclusions

Un des buts de cette note est de compléter le 7^{ème} et dernier Rapport du COR qui ignore totalement la technique des retraites en points en capitalisation qui existe pourtant dans la Réglementation française depuis juin 1964 et qu'il convient de faire connaître ; à la décharge du Conseil, le cahier des charges du Rapport avait été prescrit par le Parlement qui, **en votant l'article 75** de la loi de Finances de la Sécurité Sociale pour 2009, demandait au COR un rapport sur les régimes fonctionnant par répartition.

En effet, on ne peut que nourrir quelques inquiétudes sur la pérennité des régimes de retraite par répartition, aussi bien le régime général que les régimes complémentaires. En considérant le vieillissement inexorable de la population et il faudra bien, comme dans de très nombreux pays, envisager une transition, totale ou partielle vers les fonds de pension, gérés en capitalisation en points.

Certes, depuis longtemps en France, le choix entre les différents systèmes de constitution de la retraite se fait souvent pour des raisons non techniques même si la technique seule n'est pas capable d'apporter une solution.

Cependant, au delà des différences que cette étude met en évidence entre les deux systèmes, il apparaît que les avantages de la capitalisation ont deux origines : la mortalité puisque la rente n'est allouée qu'en cas de survie et les intérêts financiers des sommes mises à la disposition de l'assureur pour effectuer des placements.

Dans la capitalisation, chacun reçoit exactement ce à quoi il a droit au point de vue actuariel : les versements sont capitalisés, l'épargne fructifie, il bénéficie de la mortalité des autres.

J. PIZZO
Actuaire
Le 28/06/2010