

Réforme de l'IRCANTEC
Éléments d'éclairage sur les projets de textes
soumis à la concertation par le gouvernement (août 2005)

02/09/2005

Le présent document est constitué de deux parties :

- présentation de la réforme (I)
- deux annexes (II) : synthèse explicative des concepts utilisés dans le document et graphique présentant les différents scénarii de réforme.

I. Présentation de la réforme

A. *La pérennité du régime n'est pas assurée à moyen terme*

B. *Trois leviers permettent de rééquilibrer financièrement le régime*

- 2.1. Surindexer l'évolution du salaire de référence par rapport à l'évolution de la valeur de service
- 2.2. Augmenter les taux théoriques de cotisation
- 2.3. Méthode mixte : combiner les 2 méthodes précédentes
- 2.4. Les marges de manœuvre dégagées dans le cadre de cette dernière solution sont compatibles avec une mesure favorable aux TSD

II. Annexes

A. *Annexe 1 : Définitions*

B. *Annexe 2 : Evolution du déficit technique*

I. Présentation de la réforme

A. La pérennité du régime n'est pas assurée à moyen terme

Rappel des caractéristiques démographiques de la population :

En 2004, le régime IRCANTEC comptait 15 millions d'affiliés : 2,5 millions de cotisants, 1,565 millions de pensionnés (soit donc un ratio démographique de 1,6), et près de 11 millions d'anciens cotisants.

Les parts respectives de ces populations dans l'engagement total du régime sont de 29% pour les cotisants, 27% pour les pensionnés et 44% pour les anciens cotisants.

La durée moyenne de carrière est de 8 ans et 8 mois et l'âge moyen des cotisants est de 34,6 ans.

On peut ainsi conclure de tous ces éléments que le profil de carrière moyen consiste en une affiliation en début de carrière, puis une sortie du régime, du en partie à une titularisation.

Le régime est géré en répartition.

Les projections réalisées par la Caisse des Dépôts laissent apparaître en tendanciel :

- dès **2013 des déficits techniques**¹ qui conduisent à
- **l'épuisement des réserves en 2026.**

Les raisons sont les suivantes :

- **Perspectives démographiques inquiétantes** : les projections réalisées pour le COR en 2005 prévoient une chute rapide et continue du ratio démographique, qui serait

¹ Les prestations servies seront supérieures aux cotisations versées.

inférieur à 1 dès 2012 et atteindrait 0,3 en 2050. Ce premier constat rend nécessaire d'obtenir des ressources supplémentaires dès aujourd'hui, afin de créer progressivement des réserves, dans le but de pouvoir faire face à l'augmentation des dépenses de demain.

- **Rendement important** : le rendement² du régime est depuis sa création de 15,1%, soit un niveau supérieur d'une part à celui des régimes de droit commun et d'autre part au rendement d'équilibre actuariel du régime (8%).

B. Trois leviers permettent de rééquilibrer financièrement le régime

Le régime de retraite de l'IRCANTEC est un régime en points, c'est à dire que les cotisations versées sont transformées en points. Le nombre de points acquis chaque année par les assurés est obtenu en divisant le montant de la cotisation par le **salaire de référence (ou valeur d'achat)**. Lors de la liquidation, le montant de la pension s'obtient en multipliant la **valeur de service** par le nombre de points acquis sur l'ensemble de la carrière. L'annexe 1 détaille ces éléments.

Si l'on estime qu'il n'est pas opportun d'agir sur le taux d'appel³ des cotisations, l'évolution de **trois paramètres** permet de piloter l'équilibre actuariel d'un régime en points :

- **La valeur de service** (qui fixe le montant des pensions)
- **Le salaire de référence** (qui détermine le nombre de points à acquérir par an)
- **Le taux de cotisation**

2.1. Surindexer l'évolution du salaire de référence par rapport à l'évolution de la valeur de service

Actuellement, les cotisations sont appelées à hauteur de 125%⁴. L'augmentation du taux d'appel n'a aucun impact sur le rendement théorique du régime, mais diminue le rendement réel, puisqu'elle a pour conséquence de réduire le nombre de points attribués chaque année. Le projet soumis à concertation n'opte pas pour la solution consistant à augmenter le taux d'appel des cotisations.

Deux paramètres, aux impacts différents permettent de rétablir l'équilibre financier du régime :

- **Le salaire de référence** : une sur-indexation temporaire de la revalorisation du salaire de référence sur celle de l'inflation, la valeur de service étant indexée sur l'inflation, est nécessaire.

En ce sens, l'article 7 du projet d'arrêté fixe l'évolution en euros courants du salaire de référence, pour la période transitoire 2006 à 2009, à un rythme supérieur à l'inflation.

A taux de cotisation inchangé, la conséquence de cette option est la diminution du nombre de points attribués chaque année. A court terme, l'effet est quasi-nul puisque d'une part les pensions servies ne sont pas impactées et d'autre part le nombre de

² Le **rendement** du régime est défini comme le rapport entre la valeur de service du point et le salaire de référence.

³ **Le taux d'appel** est un mécanisme qui consiste à créer une cotisation non créatrice de droits, lorsque ce dernier est positif.

⁴ Pour 125€ versés au régime, seulement 100€ donne droit à des points.

points global des liquidations proches n'est que très légèrement affecté⁵. Les effets de cet ajustement jouent donc progressivement sur le long terme, d'une part sur une partie des pensions qui seront liquidées après la réforme puis sur le volume global des prestations.

A la fin de la période transitoire, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 30 décembre 1970, le salaire de référence évolue comme la valeur de service, afin de maintenir aux assurés un niveau constant d'acquisition de droits tout en stabilisant l'équilibre financier de long terme du régime.

- **La valeur de service** : afin de partager l'effort entre les actifs et les retraités, l'article 15 du projet d'arrêté présente, pendant la période transitoire allant de 2006 à 2009, une sous-indexation de la valeur de service par rapport à l'inflation, puisque les pensions seront revalorisées aux 2/3 de l'inflation.

Les effets de cette revalorisation temporaire (entre 2006 et 2009) à un niveau équivalent à 1,1%⁶, sont immédiats et ses effets se mesurent encore à long terme.

On retarde ainsi la cessation de paiement par diminution à long terme du niveau des prestations.

Les scénarii élaborés par les services de l'IRCANTEC montrent que de telles mesures ne retarderaient l'apparition du déficit technique que de 2 années et n'empêcherait pas la cessation de paiement en 2040.

Dans le graphique présenté en annexe, de telles mesures constituent le scénario 2.1.

2.2. Augmenter les taux théoriques de cotisation

Le déficit technique peut certes se résoudre en prenant des mesures visant à diminuer le montant des prestations (solution précédente), mais également en augmentant le niveau des cotisations globales.

L'effet à court terme est bénéfique pour le régime puisque les recettes supplémentaires améliorent la marge technique et permettent progressivement au régime d'assurer son financement en répartition provisionnée, en constituant des réserves, afin de faire face aux déséquilibres structurels futurs.

Toutefois, à salaire de référence inchangé, cette solution a pour conséquence d'augmenter le nombre de points acquis, donc à long terme d'accroître le montant des prestations et ainsi d'aggraver la situation financière du régime. On distribue en effet plus de droits « sous-tarifés », c'est à dire selon des modalités plus avantageuses que celles garantissant l'équilibre actuariel du régime.

L'article 2 du projet de décret soumis modifie les taux de cotisation visés à l'article 7 du décret du 23 décembre 1970. L'article 4 du projet de décret prévoit une période transitoire, c'est à dire un étalement progressif de la hausse des taux de cotisation entre 2006 et 2009.

⁵ Pour les liquidants à l'année N+1 de la réforme, qui justifient d'une carrière complète, on n'agit en effet que sur 1/40^{ème} des droits.

⁶ Inflation anticipée : +1,7% par an.

Sur la Tranche A, le taux de cotisation passe en 4 ans (hausse de cotisation constante) de 1,8% à 2,5% pour le bénéficiaire, et de 2,7% à 3,2% pour l'employeur.

Sur la Tranche B, il est consenti annuellement une hausse de 0,19% des cotisations patronales et salariales, de telle sorte qu'en 2009, les taux de cotisations soient respectivement de 5,52% pour le bénéficiaire et 10% pour l'Etat.

Les articles 3 et 4 du projet d'arrêté proposé à la concertation établissent que le taux d'appel reste inchangé, c'est à dire au niveau de 125%.

Une hausse des taux de cotisation à 5,7% Tranche A (soit 2,5%+3,2%) et 15,52% Tranche B (soit 10%+5,52%) repousserait de 7 années l'apparition du déficit technique mais le déficit de la marge technique serait en 2050 supérieur de plus de 16% au tendanciel.

Cette solution n'est donc pas viable à long terme.

Dans le graphique présenté en annexe, de telles mesures constituent le scénario 2.2.

2.3. Méthode mixte : combiner les 2 méthodes précédentes

Prises de manière isolées, ces solutions ont des divergences court terme/long terme et donc ne permettent pas de résoudre le problème.

En revanche, une combinaison des 2 solutions précédentes constitue un compromis qui permet de dégager des recettes supplémentaires à court terme, et de maîtriser les dépenses à long terme.

La hausse des taux de cotisation permet alors d'assurer aux bénéficiaires l'acquisition de droits supplémentaires.

L'effort est ainsi partagé entre actifs et retraités.

L'objectif est donc de concilier le retour aux équilibres financiers de long terme avec la hausse de cotisation nécessaire d'une part pour retarder la cessation de paiement du régime et d'autre part pour créer des droits supplémentaires.

Dans le graphique présenté en annexe, de telles mesures constituent le scénario 2.3. Le scénario 2.3. retrace donc les mesures soumises par le décret proposé à la concertation.

2.4. Les marges de manœuvre dégagées dans le cadre de cette dernière solution sont compatibles avec une mesure favorable aux TSD

En effet, actuellement en raison d'une différence des taux et des assiettes des cotisations au régime général et à l'IRCANTEC d'une part et dans les régimes spéciaux d'autre part, les agents qui quittent les régimes spéciaux sans pouvoir bénéficier en leur sein de droits à pension (avant d'avoir effectué 15 ans de services) doivent lors de leur affiliation à l'IRCANTEC s'acquitter de cotisations rétroactives.

Il est proposé qu'au terme d'une période de montée en charge de 10 ans ce soit le régime spécial quitté qui supporte le coût des cotisations rétroactives ce qui représentera un coût annuel de plus de 10 M€ pour l'Etat et de près de 7 M€ pour la CNRACL (article 4 du projet de décret, modifiant le paragraphe 2 de l'article 9 du décret de 1970).

II. Annexes

A. Annexe 1 : Définitions

Cotisation Théorique : les taux théoriques ne tiennent pas compte du taux d'appel. C'est sur la base de la cotisation théorique que les droits sont calculés.

La cotisation réelle est la **cotisation appelée**, c'est à dire tenant compte du taux d'appel (125%).

Si la cotisation théorique est de 100, compte tenu du taux d'appel de 125%, la cotisation effective est de 125€. Ainsi, sur 125€ de cotisation, 100€ donnent des droits tandis que 25€ ne créent aucun droit.

Valeur d'achat ou salaire de référence : il s'agit du prix d'achat d'un point, c'est à dire du paramètre permettant de convertir la cotisation en droit.

Valeur de service : il s'agit du montant en € qui permet de convertir les points acquis en rente.

Rendement théorique : il s'agit du rapport entre la valeur de service du point et la valeur d'achat.

Les formules suivantes s'appliquent :

- Nombre de Points Acquis en N = $\frac{\text{Cotisation Théorique acquittée en N}}{\text{Salaire de Référence en N}}$
- Prestation versée aux pensionnés en N = Somme des Points Acquis pendant la carrière * Valeur de Service en N

B. Annexe 2 : Evolution du déficit technique

