

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

« L'optimisation des régimes obligatoires de retraite »

Jean-Michel LATTES
Maitre de Conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur au LIRHE (CNRS-UMR 5066)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

COMPTE-RENDU DU COLLOQUE DU 28 MARS 2008

« L'OPTIMISATION DE LA RETRAITE »

Optimisation des régimes obligatoires

Intervenant : Jean-Michel LATTES, Maître de conférences de Droit Privé

Jean-Michel LATTES en tant que juriste est habitué à travailler sur le contrat de travail et plus particulièrement sur la qualification de la rupture du contrat du travail. Il lui semble que les juristes doivent désormais apprendre des mots nouveaux comme, par exemple, le mot « *gouvernance* ». En outre, la retraite étant la principale ressource des personnes quand elles arrêtent de travailler, on ne peut pas passer à côté du mot optimisation pour en évoquer le devenir.

Évolution de la retraite en France

Sans aller jusqu'à évoquer la retraite des marins du roi organisée par Colbert ou les retraites des industries minières au XIX^{ème} siècle, on peut constater qu'en France les retraites ont vu le jour pour apporter une sorte de « plus social ». Les premières retraites ont été mises en place pour compenser les manques de main d'œuvre. De ce fait, pour attirer et fidéliser cette main d'œuvre, les retraites constituent un avantage social de nature à fidéliser les salariés.

La modèle Bismarckien va constituer la matrice des régimes européens de retraite sur la base d'un principe nouveau : l'obligation de cotiser et d'adhérer.

Ce n'est que tardivement que la Sécurité Sociale et le régime général voient le jour, dans notre pays, avec l'ordonnance du 4 octobre 1945. A partir de cette date les salariés doivent cotiser à ce système dit de « répartition » avec cependant le maintien des régimes dits spéciaux (marins, opéra, fonctionnaires...).

On va parler d'optimisation dès le départ, car le système mis en place ne correspond qu'à environ 40% du salaire moyen lorsque le salarié prend sa retraite et qu'il n'y a rien au dessus du plafond de la sécurité sociale. Ce système apparaît comme imparfait et la mise en place de l'AGIRC (Convention du 17.03.1947) puis de l'ARCCO (Convention du 8.12.1961) permettent de compléter le régime de base. La loi du 29.12.1972 impose aux salariés l'obligation d'être affilié à un régime complémentaire.

Progressivement, le système de 1945 se fragilise, se dégrade... pour différentes raisons (augmentation espérance de vie, évolutions économiques...).

On essaye en permanence de rééquilibrer le dispositif (mise en place CSG, CRS...), mais le système poursuit sa dégradation.

Dans l'histoire du droit des retraites, on cherche d'abord à maintenir « à flot » le système, on ne se focalise pas sur la possibilité d'initiative que pourrait avoir le salarié et/ou l'entreprise dans l'optimisation des retraites.

Il faut attendre la loi Fillon pour que l'optimisation soit inscrite dans un texte de loi.

Loi Fillon de 2003 du 21 août 2003

Cette loi vient après le livre blanc Rocard de 1991, la réforme Balladur, le rapport Charpin en 1999 et le rapport Taddei de 2001 où l'on se situe déjà dans une logique d'optimisation.

La loi Fillon introduit une nouveauté fondamentale : on va pouvoir passer d'une gestion passive de la retraite à une gestion dynamique en laissant aux salariés et aux entreprises la

possibilité d'améliorer le rendement de leur propre régime de retraite. On entre donc directement dans l'idée de gouvernance.

Ce texte comporte des mesures annoncées en 2003 avec une évolution de la durée de cotisation de 40 à 41 ans et une pension désormais indexée sur les prix et non plus sur les salaires. On prend aussi en compte de la hausse de l'espérance de vie de la population française.

Ces mesures s'inscrivent la tradition des mesures « comptables » de recherche d'équilibre des régimes.

3 éléments à prendre en compte

L'enjeu de l'information régulière des actifs

Au préalable, le salarié attendait la période de son départ à la retraite pour s'informer de ses droits car le système fonctionnait plutôt bien. La loi actuelle et le décret du 19.06.2006 permettent au futur retraité d'avoir une information régulière sur ce à quoi il pourra prétendre, l'enjeu étant de le faire réfléchir le plus tôt possible à l'optimisation.

En effet, chaque salarié - sous certaines contraintes et progressivement - recevra des situations régulières estimatives du montant des pensions retraites dont il pourra bénéficier. Le futur retraité aura donc la capacité de connaître ses montants de retraite. Il se rendra ainsi compte de la dégradation de sa situation et cela aura un effet évident en terme d'incitation.

L'activité des séniors

Ce point est controversé et constitue un des objectifs majeurs de la loi. Les enjeux sont d'allonger la durée d'activité professionnelle des séniors (surtout les plus de 50 ans), de décourager les départs en préretraite et de faciliter les cumuls emplois-pensions.

La possibilité ouverte de l'optimisation des retraites obligatoires

Plusieurs leviers permettent d'optimiser les retraites obligatoires dans le cadre de l'application du dispositif Fillon.

- L'action sur les cotisations d'assurance vieillesse avec les possibilités de rachat de cotisations et l'optimisation des cotisations des salariés à temps partiel;
- Le choix de l'âge du départ à la retraite avec de nouvelles possibilités de prolongations majorées d'activités;
- L'investissement dans des produits d'épargne de type PERP (Plan d'Epargne pour la Retraite Populaire) ou PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) ;
- La possibilité de mettre en place des contrats de retraite supplémentaire dans le cadre d'accords sociaux au sein de l'entreprise de type PERE (Plans d'Epargne Retraite Entreprise). .

Perspectives

On est passé d'un système figé à un système beaucoup plus mobile . La loi Fillon permet aux salariés quel que soit leur âge de pallier à la baisse inévitable du taux de remplacement. Les cotisants qui peuvent désormais connaître le montant « prévisionnel » de leur retraite peuvent de fait organiser la mise en place d'une réelle gouvernance patrimoniale et sociale.

Pour conclure, on va passer d'une retraite comptable et subie à une retraite dynamique et choisie.

Questions-Réponses sur les deux précédentes interventions

Deux avis divergent : les régimes de retraite sont-ils catastrophiques ou non ?

Que pensez-vous du passage de départ à la retraite à 61/62 ans ?

M. GILQUIN : Les deux présentations ne visent pas les mêmes objectifs : les régimes collectifs qui ont fait leur preuve, et même s'il y a encore des efforts à faire, ils ne sont pas hors de portée. Le problème est le taux de remplacement ; la retraite c'est collectif mais avec un raisonnement individuel. De plus, ce taux de remplacement dépend de la situation professionnelle du salarié et de sa carrière ; plus le salaire en activité est important, plus le taux de remplacement sera faible.

Les régimes collectifs sont un socle et ils ont un avenir même s'il y a un affaiblissement.

Concernant l'âge de départ moyen à la retraite est déjà de 62 ans.

Jean-Michel LATTES : Les régimes de base ne peuvent pas être remis en cause, par contre on est dans une logique où chacun peut devenir acteur de sa retraite pour l'optimiser. Le salarié de demain, plus qu'hier pourra participer à la construction de sa retraite.

M. GILQUIN : Dans les grandes entreprises, il y a un dialogue social, mais dans les PME/TPE, qui emploient le plus grand nombre d'employés, il n'y a pas forcément de négociation dans le domaine des retraites.

Est-ce que cela a un sens d'augmenter la durée de cotisation ?

Jean-Michel LATTES : C'est un pari, à savoir que l'on va vers une augmentation de l'activité des seniors dans le contexte de la chronologie du « papy boum ».

Il y a le droit à l'information pour renforcer la crédibilité des régimes, il reste cependant très difficile de connaître les frais de gestion, ARCCO, AGIRC, Sécurité Sociale... Qu'en est-il ?

M. GILQUIN : Les comptes sont publiés, les frais de gestion sont aux alentours de 4,5% (pas de frais de marketing, un peu de communication) et de 4,5% pour la sécurité sociale. Ce sont des frais de gestion, qui vont s'aggraver un peu avec le développement de la communication.

On ne peut pas faire ce que l'on veut à l'intérieur de la loi FILLON, il faut respecter le plan de convergence de 2000

Jean-Michel LATTES : L'Europe est aujourd'hui une réalité, la variable européenne est donc évidente, mais elle n'est pas contraignante dans la mesure où cette idée d'harmonisation ou d'homogénéisation ne limite pas vraiment l'action des Etats au moins pour le moment. Les États membres conservent toujours et pour l'instant une certaine liberté.

Le discours entendu est que le plus dur est derrière nous, que dans un système par répartition nous sommes parti de 5 salariés pour 1 retraité, pour arriver à 1 salarié pour 1 retraité ; l'ARCCO et l'AGIRC devront-ils se déconnecter du régime de base de la Sécurité Sociale ?

M. GILQUIN : Les ajustements (ou efforts partagés) qui ont déjà été réalisés sont parvenus à équilibrer le système, il faut les maintenir et surtout les prévoir longtemps à l'avance. La force des régimes est d'avoir anticipé largement ; l'ARCCO mieux que l'AGIRC. Ce sont les générations actuelles de salariés et les retraités conjointement qui financent l'effort. Et pour l'avenir, ce sont les ajustements que l'on fera qui permettront de faire front. Il faut être en dynamique.

Les régimes complémentaires n'existent que s'il existe un régime de base, sinon cela n'a plus de sens.

***Au sein de l'ARCCO faut-il s'attendre à une augmentation du taux d'appel ?
Est-il possible que l'ARCCO et l'AGIRC reviennent à leur position sur les 65 ans ?
Quel avenir pour le fonds de réserve des retraites ?***

M. GILQUIN : Pour le taux d'appel, ce sont les négociations qui diront sur quel(s) paramètre(s) veulent jouer les partenaires sociaux. Il est d'ailleurs assez élevé en ce moment...

Revenir à 65 ans... c'est toujours le règlement, ça n'a jamais été supprimé.

Concernant le fonds de réserve des retraites, il n'est plus alimenté aujourd'hui ; c'est un vrai problème car il aurait dû servir à passer la « bosse démographique » mais aujourd'hui on n'atteint pas l'objectif. Il faut attendre les prochains mois...

Quel avenir voyez vous pour les institutionnels ?

Avec la loi Fillon, chaque salarié a le choix de compléter sa retraite par des régimes vendus par des compagnies d'assurances... Est-ce que vous ne craignez pas que l'on subisse ces choix ?

On reviendra sur cette question dans l'après-midi.

Concernant les frais de gestion de l'ARCCO, le taux d'appel est considéré comme « frais » ?

Concernant la loi Fillon, on en parle comme d'une solution pour compléter sa retraite mais en fait cela ne semble pas si performant que ça ... Quel est votre sentiment à ce sujet ?

M. GILQUIN : Le taux d'appel (des cotisations) est un instrument technique uniquement, il ne génère pas de droits ; le taux de gestion est un autre paramètre, tout comme les réserves techniques et les réserves de gestion.

Jean-Michel LATTES : Loi Fillon donne la capacité d'accès à de nouvelles options, concernant les rendements, les plans... d'autres que moi en parleront cette après-midi.