

**LES TRANSFERTS DE GROUPES PROFESSIONNELS ENTRE REGIMES DE RETRAITE
PAR REPARTITION : UNE MINIMISATION EMPIRIQUE DU RISQUE TECHNIQUE**

*Quelques acquis de l'expérience des régimes complémentaires français Agirc et
Arrco*

Willard Jean-Charles

Directeur délégué de l'Agirc - Directeur technique de l'Agirc et de l'Arrco

GIE AGIRC-ARRCO 16-18 rue Jules César 75592 Paris Cedex 12 (France)

Téléphone : (33) 1 71 72 14 29

Télécopie : (33) 1 44 67 61 20

E-mail : jcwillard@agirc-arrco .fr

RESUME

Cette communication présente les principes et règles adoptés par les régimes de retraite complémentaire français pour accueillir dans leur mutualisation interprofessionnelle des groupes particuliers, jusqu'alors affiliés à des régimes de retraite spécifiques également gérés en répartition. Résultant d'approches empiriques, ces règles concourent à concilier l'élargissement bénéfique du périmètre de solidarité et la préservation des droits acquis par les affiliés des régimes complémentaires, qui pourraient être altérés par la mutualisation excessive de charges nouvelles apportées par le nouvel entrant.

La méthode est fondée sur une estimation prospective de l'impact de l'entrée du groupe professionnel sur les opérations du régime d'accueil (ressources et charges financières). La recherche d'une neutralisation de cet impact, dès lors qu'il est susceptible de détériorer les perspectives techniques du régime d'accueil, peut conduire celui-ci à limiter les droits à retraite complémentaire attribués aux salariés du groupe au titre de leur carrière salariale précédant l'entrée dans la solidarité interprofessionnelle.

Les expériences successives, concernant en particulier des régimes dotés de réglementations en « prestations définies », ont permis de préciser les modalités propres à minimiser les risques financiers inhérents à toute approche prospective (risque de prévision, risque de placement).

Mots clés

Retraite, répartition, pratiques professionnelles, gestion des engagements de retraite

SOMMAIRE

Introduction : le système français de retraites obligatoires

I – La dynamique interprofessionnelle des régimes de retraite

- Mutualisation interprofessionnelle croissante et maintien des particularismes
- Les limites du particularisme et la tendance au rapprochement interprofessionnel
- Intégration et adossement : deux logiques distinctes au regard de la solidarité interprofessionnelle

II – Les conditions d'un transfert de droits en répartition

- Les principes et les risques de la répartition
- Quel passé pour le groupe transféré ?
- La « pesée » du groupe détermine la reprise de son passé

III – Les réponses empiriques aux risques associés

- Les risques inhérents à l'approche prospective
- Le choix empirique de la période de comparaison et la clause de suivi
- Qui porte le risque de projection résiduel ?
- L'alternative à la réfaction des droits : le paiement d'une contribution financière actuariellement équivalente

INTRODUCTION : LE SYSTEME FRANÇAIS DE RETRAITES OBLIGATOIRES

Le système français de retraites se caractérise par l'hégémonie des dispositifs gérés en répartition et par la pluralité des régimes. Héritage de l'histoire des divers secteurs socioprofessionnels, cette pluralité correspond grossièrement au découpage entre salariés du secteur public et assimilés, salariés du secteur privé et non salariés (commerçants, artisans, professions libérales), à l'exception notable du secteur agricole qui réunit salariés et non salariés dans une structure commune de protection sociale, avec toutefois des règles différentes s'agissant de la retraite.

Ces régimes se différencient de multiples façons. Par leur périmètre tout d'abord : si les salariés du secteur privé s'inscrivent dans une large mutualisation interprofessionnelle, les agents publics sont affiliés à un régime en fonction de leur statut (titulaires et non titulaires) et de celui de leur employeur (fonction publique d'Etat, fonctions publiques territoriale et hospitalière). Par leur architecture ensuite : les salariés et non salariés du secteur privé (y compris l'agriculture) relèvent simultanément d'un régime de base et au moins d'un régime complémentaire obligatoire, alors que les régimes des agents publics titulaires assurent la totalité de la retraite obligatoire¹. Par leur réglementation enfin : les régimes du secteur public sont des régimes à prestation définie, le montant de la pension étant fixé par référence au dernier salaire perçu², les régimes du secteur privé sont plus ou moins proches de systèmes à cotisations définies. Les régimes complémentaires notamment, appliquant la technique « par points », sont totalement à cotisation définie : le montant individuel de la pension y reflète strictement l'effort contributif réalisé tout au long de la carrière et est déterminé par les ressources disponibles du régime, sans engagement « a priori » sur son niveau absolu ou relatif.

I – LA DYNAMIQUE INTERPROFESSIONNELLE DES REGIMES DE RETRAITE

• Mutualisation interprofessionnelle croissante et maintien de particularismes

La configuration du système de retraite reste donc marquée par les circonstances historiques. D'un côté, la constitution progressive de larges ensembles interprofessionnels de retraite complémentaire (l'Agirc et l'Arrco) s'est réalisée en cohérence avec la généralisation de la retraite de base du régime général (et des régimes alignés). De l'autre, les particularismes de certaines entreprises, professions ou secteurs d'activité les ont conduits à maintenir des régimes spéciaux, particuliers et autonomes.

Dans le secteur public, à côté des fonctionnaires d'Etat et territoriaux, **des régimes spéciaux** regroupent également les salariés des entreprises publiques (EIG, SNCF, RATP, Banque de France, etc). Quelques régimes spéciaux couvrent des salariés du secteur privé (marins, clercs de notaire). Ces régimes, dont l'institution s'est justifiée historiquement, ont été créés avant l'institution des assurances sociales de 1930, en contrepartie de certains risques, contraintes ou servitudes.

Maintenus « à titre provisoire » en 1945, ils n'ont pas été absorbés par le régime général et aucun n'a été supprimé³. Leur réglementation trouve son origine à la même source (le Code des pensions civiles et militaires qui régit les retraites des fonctionnaires) et est adaptée aux spécificités de leur activité et de leur population. La période de retraite y est définie comme un prolongement de la période d'activité. Ces régimes reposent sur une conception statutaire de la retraite et sont des régimes « uniques » ou « intégrés » : il n'existe pas de distinction entre retraite de base et retraite complémentaire. La pension versée y est directement liée à la situation professionnelle de l'agent lors de son départ en retraite.

REGIMES SPECIAUX EN 2004

	cotisants	retraités	pensions <i>millions d'euros</i>
FSPOEIE (ouvriers de l'Etat)	57 600	88 400	1 596
IEG (Industries électriques et gazières)	144 500	149 160	3 300
SNCF(chemins de fer)	173 700	305 100	6 430
RATP (transports parisiens)	43 700	44 150	958
ENIM (marins)	40 500	118 100	1 430
CRPCEN (clercs de notaires)	43 300	50 800	722
CAVIMAC (cultes)	17 700	65 200	376
Banque de France	15 200	14 350	344
CCIP, SEITA (tabac et cigarettes) et autres	7 800	15 000	225
La Poste (fonctionnaires)	214 000	120 000	2 800
Total 1	758 000	970 260	18 181
Fonctionnaires civils et militaires (hors Poste)	2 256 000	1 621 400	32 043
CNRACL (territoriaux et hospitaliers)	1 816 983	595 183	7 871
Total 2	4 830 983	3 186 843	58 095

A côté des régimes spéciaux, **des régimes particuliers ou autonomes** ont longtemps servi des retraites complémentaires à une pension de base assurée par le régime général. Dans la plupart des cas, ils étaient également gérés en prestations définies, le régime servant une pension exprimée en pourcentage du salaire, dont était déduite la pension assurée par le régime général. Durant la décennie quatre vingt dix, nombre d'entre eux ont rejoint les ensembles interprofessionnels par un processus d'intégration.

Régimes particuliers ou autonomes (entreprises et groupes professionnels) intégrés dans les régimes complémentaires Agirc-Arrco

- 1991 Compagnie générale des eaux
- 1991 Crédit Foncier de France
- 1993 Air France (personnels au sol)
- 1993 Banques Populaires
- 1994 Banques AFB
- 1994 Organismes de Sécurité sociale (CPPOSS)
- 1996 Caisses d'Epargne
- 1997 Entreprises et organismes du secteur tertiaire agricole

- **Les limites du particularisme et la tendance au rapprochement interprofessionnel**

Gérés en répartition, les régimes spéciaux, particuliers ou autonomes subissent une contrainte commune : le niveau des droits futurs y est largement conditionné par l'évolution des effectifs cotisants. Ces groupes professionnels restreints ont pu bénéficier un temps d'une croissance favorable et maintenir des régimes spécifiques avantageux. Mais l'évolution économique, en modifiant l'importance relative des branches d'activité et la structure des emplois a rendu plus aléatoire l'avenir de ces dispositifs. Ils ont alors été conduits à envisager leur intégration dans de plus larges solidarités interprofessionnelles, seules susceptibles de garantir à terme la pérennité de la retraite par répartition.

D'autres facteurs contribuent à la déstabilisation potentielle de ces régimes dont la base socio-professionnelle est étroite (mono activité, voire mono entreprise) : changement de statut affectant l'organisme ou tout ou partie de ses personnels (privatisation, titularisation, transformation du statut public en contractuel de droit privé) qui restreint définitivement le périmètre des ressources futures, changement de tutelle qui obère la prise en charge des engagements de retraite par le nouvel opérateur. Enfin, l'obligation de provisionner le « passif social », qui comprend les engagements de retraite, initiée par la loi du 8 août 1994 pour les institutions de retraite supplémentaire, est de fait généralisée par la transposition obligatoire des normes comptables IAS /IFRS au plus tard en 2007.

Ces régimes cherchent alors à s'intégrer dans des régimes plus vastes, tels le Régime général, les régimes complémentaires Agirc et Arrco. En pratique, deux modalités sont pratiquées : l'intégration et l'adossment.

- **Intégration et adossment : deux logiques distinctes au regard de la solidarité interprofessionnelle**

L'intégration signifie l'affiliation effective des personnels aux régimes de droit commun et la disparition de leur régime spécial ou particulier, remplacé par un régime « supplémentaire » chargé de gérer le différentiel entre les droits restant garantis conventionnellement au groupe et les droits dorénavant assurés par les régimes de base et/ou complémentaires. L'intégration répond donc à une démarche positive et globale pour rejoindre la solidarité interprofessionnelle, en s'inscrivant dans ses contraintes et ses règles. Dès l'intégration, les entreprises et les salariés concernés participent de façon totalement « banalisée » aux régimes d'accueil.

Il en est autrement s'agissant de l'adossement. Dictée par des considérations purement financières et comptables, cette opération maintient en l'état le régime spécial, ses règles et ses avantages. L'adossement, à la différence d'une intégration, exclut toute relation directe entre les régimes complémentaires et les entreprises, salariés et retraités du groupe adossé.

Par le biais d'une structure « écran » instaurée entre les entreprises et les salariés du secteur adossé d'une part, et les régimes de droit commun d'autre part, l'adossement n'organise que des flux financiers globaux, assis sur des opérations « virtuelles ». Virtuelles, dans la mesure où les personnels n'ont aucun lien juridique ni administratif directs avec les institutions du régime d'accueil, et où la réglementation du régime spécial continue seule de leur être appliquée, pour la détermination de leurs droits à retraite et la revalorisation des pensions liquidées. En 2005 et 2006, les régimes spéciaux des Industries électriques et gazières (IEG) et de la RATP (Régie autonome des transports parisiens) ont ainsi été adossés au Régime général d'assurance vieillesse et aux régimes complémentaires Agirc et Arrco.

II – LES CONDITIONS D'UN TRANSFERT DE DROITS EN REPARTITION

- **Les principes et les risques de la répartition**

Les régimes par répartition ont intérêt à élargir la solidarité interprofessionnelle : celle-ci constitue le garant à long terme de la pérennité de leurs ressources dans un univers économique et social en perpétuelle évolution. Ils doivent toutefois veiller à ce que cet élargissement de leur périmètre, qu'il soit effectif (intégration) ou « virtuel » (adossement), ne conduise pas à des charges nouvelles, non financées, qui se répercuteraient tôt ou tard sur le niveau des pensions servies à tous. L'intégration, comme l'adossement, de groupes professionnels nouveaux ne doivent donc pas détériorer l'équilibre technique à moyen/long terme des régimes interprofessionnels d'accueil.

Les régimes complémentaires Agirc et Arrco cherchent alors à traiter cet élargissement aux conditions d'une "neutralité financière" la plus rigoureuse possible. Les principes de cette "neutralité" ont été arrêtés dès 1992. L'orientation générale est de n'appliquer au groupe candidat au transfert que la réglementation des régimes d'accueil, sans prise en compte aucune des dispositions propres au régime spécial ou particulier, principe essentiel en cas d'adossement quand le régime spécial est maintenu en l'état, parallèlement aux liens contractés avec les régimes d'accueil.

- **Quel passé pour le groupe transféré ?**

Intégrer, ou adosser, signifie techniquement réaliser un transfert des opérations de retraite, du régime intégré au régime d'accueil. Les droits acquis en contrepartie des cotisations versées sont désormais honorés par le régime d'accueil. Si la question ne se pose pas s'agissant des droits « nouveaux » acquis postérieurement à l'intégration, comment traiter en répartition le "passé" du groupe professionnel, les droits acquis avant son intégration ?

Dans les régimes en capitalisation, il y a en principe identité entre les droits acquis et les provisions mathématiques correspondantes, au niveau de l'individu comme du groupe professionnel. On peut déterminer à tout moment la valeur actuelle des droits transférés entre des régimes ayant des caractéristiques distinctes. Le transfert de droits acquis est alors conceptuellement identique à un transfert de provisions.

En répartition, de telles équivalences ne préexistent pas. Le transfert d'un groupe affecte les capacités contributives du régime d'accueil, comme celles d'ailleurs du régime quitté. La garantie de solvabilité des engagements du groupe transféré n'est assurée que par la pérennité des cotisations, sans nécessité, ni contrainte, de constituer les capitaux préalables au service des droits.

Dès lors, en cas de transfert d'un groupe en répartition, référence doit être faite au seul régime d'accueil, quant à l'équilibre entre les droits à servir et le niveau et la pérennité des ressources transférées. Les droits comptabilisés dans le régime quitté, selon ses règles, ne sont pas retenus comme base du transfert. Ils constituent tout au plus un indicateur strictement technique pour étalonner un objectif social de reprise des droits. Le « passé » du groupe n'est alors pris en compte qu'à l'aune des règles du régime d'accueil: les droits passés sont ceux qu'il aurait acquis s'il avait participé à la solidarité interprofessionnelle depuis l'origine.

Durant les périodes originelles des grandes associations Agirc et Arrco, les règles usuelles voulaient que soient reconstitués sans condition les droits des nouveaux venus comme s'ils avaient toujours participé au régime. Cette reconstitution « gratuite » pouvait s'entendre, selon la doctrine de la répartition, comme la contrepartie du maintien obligatoire dans le régime assurant la pérennité des cotisations.

Arrivés à maturité, et confrontés aux ajustements rendus nécessaires par les évolutions démographiques et économiques, les régimes complémentaires ont répondu différemment aux demandes de transferts plus tardives. Elles émanaient de groupes restés durablement à l'écart de la mutualisation interprofessionnelle et présentant des équilibres prévisionnels dégradés. Le principe de reconstitution des droits tels qu'ils auraient été acquis reste alors en vigueur, mais cette reconstitution est éventuellement limitée afin que le transfert ne pèse pas sur les conditions d'équilibre des régimes d'accueil.

- **La "pesée" du groupe détermine la reprise de son passé**

La reprise des droits du passé reste donc réalisée en calculant ceux-ci comme si les intéressés (retraités, actifs et radiés) avaient accompli toute leur carrière au sein du régime d'accueil. Mais ces droits reconstitués ne sont que susceptibles d'être repris, sans être automatiquement validés.

Intervient alors la « pesée », dont la fonction est de déterminer quelle proportion de ces droits passés sera effectivement validée lors de l'intégration. La technique de la "pesée" fait ressortir quelle évolution des paramètres de fonctionnement du régime d'accueil est induite par son élargissement à un groupe techniquement moins favorable. Ses gestionnaires peuvent alors définir la marge d'adaptation de ces paramètres acceptable comme contrepartie de son élargissement : cette marge est nulle en cas de recherche d'une neutralité technique de l'opération. Dans ce cas, si l'intégration ou l'adossement du groupe affecte le rendement d'équilibre du régime d'accueil, c'est-à-dire génère un (sur) déficit, celui-ci est mis à la charge du groupe intégré/adosé par le biais d'un abattement des droits repris ou d'une contribution financière actuariellement équivalente au coût de cet abattement⁴.

Conceptuellement, la pesée est une opération simple. Elle compare le rapport de charges⁵ du groupe intégré/adosé au rapport de charges du régime d'accueil sur une période prévisionnelle. Les charges de retraite du groupe intégré/adosé dans cette période sont issues des droits reconstitués au titre du passé (avant le transfert) et des droits effectivement

constitués en contrepartie des cotisations (après le transfert). On détermine alors quelle proportion de reprise des droits du passé reconstitués assure l'égalité de ces rapports de charges : ce taux de validation des droits repris est réputé assurer la « neutralité financière » de l'opération. Lors du transfert, les droits du passé reconstitués sont donc abattus en conséquence, avant inscription dans le régime d'accueil.

Cette technique de la « pesée », associée à l'objectif de « neutralité financière », exprime une référence implicite à la « solidarité », ou plus exactement au degré de mutualisation, admis entre le groupe professionnel « accueilli » et le régime d'accueil. En répartition, la « solidarité » serait maximale si les droits du passé étaient automatiquement validés, minimale si les opérations transférées devaient être viagèrement auto-équilibrées, sans que le régime d'accueil n'ait jamais à adapter ses paramètres de fonctionnement. Avec la « pesée » telle que pratiquée, la « solidarité » effective est partielle. D'une part, la méthode a comme objectif de ne pas altérer la situation prévisionnelle ex-ante du régime d'accueil ; si celle-ci est déséquilibrée, elle requiert de ne pas aggraver ce déséquilibre tendanciel, et non de le réduire en exigeant du groupe transféré un équilibre technique prévisionnel. D'autre part, le degré de solidarité accepté s'exprime via l'horizon de comparaison des rapports de charges prévisionnels : plus la comparaison porte sur une période longue, plus le groupe est traité spécifiquement, en dehors des mouvements démographiques et économiques affectant entreprises et personnels qui constituent l'« ordinaire » de la mutualisation interprofessionnelle. En termes de comparaison des rapports de charges, les bornes théoriques de l'horizon sont alors, a minima une comparaison sur la première année du transfert, au maximum sur la durée viagère des charges issues des droits du passé.

III – LES REPONSES EMPIRIQUES AUX RISQUES ASSOCIES

- **Les risques inhérents à l'approche prospective**

Si l'on identifie comme enjeu majeur d'une opération de transfert, la reprise non explicitée par le régime d'accueil d'une dette sociale non financée aggravant ses perspectives internes, la technique de la pesée prospective comporte en elle-même un aléa important : toute prospective est par nature incertaine et l'est d'autant plus que le groupe concerné est de taille réduite et que l'horizon de projection est long. D'un côté une approche prudentielle de la comparaison des rapports de charge privilégiera un horizon long, qui prémunit le régime d'accueil contre les variations démographiques affectant les charges transférées. De l'autre, l'aléa affectant la projection des ressources attendues du groupe transféré augmente avec l'horizon de la comparaison. Résoudre cette contradiction apparente appelle alors une démarche empirique.

Les résultats de la « pesée » du groupe candidat sont largement tributaires de l'évolution projetée de sa masse salariale, qui détermine celle de ses cotisations futures aux régimes complémentaires. La volatilité du taux de reprise des droits du passé assurant l'équilibre relatif de l'opération de transfert est telle qu'une déviation de quelques % dans l'évolution de la masse salariale du groupe transféré peut rendre l'opération très coûteuse pour le régime d'accueil.

La projection des cotisations, à réglementation inchangée, dépend de l'évolution de deux paramètres caractérisant le groupe professionnel transféré : l'emploi et le salaire, tous deux affectés d'un « risque de projection ». Concernant l'emploi, ce « risque de projection » a plusieurs origines. Risque économique lié aux parts de marché évolutives de l'entreprise ou

du secteur, a fortiori dans une économie ouverte, aux anticipations des gains de productivité qui peuvent modifier considérablement les évolutions relatives de la masse salariale, du volume d'affaire et de la valeur ajoutée. Risque politique et institutionnel également, qui peut conduire à enjoliver le scénario prospectif proposé, en référence à un futur acceptable par les partenaires sociaux de l'entreprise ou par l'opinion, sur des thèmes sensibles comme par exemple l'ouverture du capital d'une entreprise publique.

A cet égard, l'aléa n'est pas symétrique entre les projections de ressources du groupe accueilli et de celles du régime d'accueil. Celui-ci, du fait de son périmètre interprofessionnel, présente une inertie significative, comparativement à une projection propre à un secteur d'activité, a fortiori un sous secteur, voire une entreprise. L'ARRCO par exemple, affilié l'ensemble des salariés du secteur privé (17,7 millions de cotisants). Les projections à long terme de ses effectifs sont donc calées sur quelques variables macro-économiques : population et taux d'activité par âge et sexe, taux de chômage, emploi public et emploi privé. Autrement dit, l'évolution projetée des cotisants ARRCO est très voisine de celle de l'emploi total. Les évolutions du groupe entrant sont beaucoup plus aléatoires, en ce qu'elles sont fortement affectées par les redistributions sectorielles de l'emploi, dont l'anticipation est très complexe.

Il en va de même pour les rémunérations individuelles, qui constituent l'autre composante de l'assiette des cotisations. L'analyse historique confirme que les écarts intersectoriels d'évolution des salaires réels sont bien inférieurs aux écarts intersectoriels d'évolution des emplois. Néanmoins, l'évolution du salaire moyen à l'Arrco, presque identique à celle de l'index macroéconomique du salaire moyen par tête (SMPT), peut être paramétrée en projection sur la base d'hypothèses globales de productivité et de partage de la valeur ajoutée, exercice plus robuste qu'une prospective des salaires au niveau d'un sous-secteur ou d'une entreprise.

Une prise en compte empirique du « risque de projection » peut alors n'évaluer que le risque **relatif** de projection des ressources et des charges du groupe accueilli, groupe professionnel restreint, au regard de celui du régime d'accueil, interprofessionnel et large. Par convention, la démarche ne retient alors que la projection des ressources du groupe accueilli, et considère comme nuls ou négligeables les risques associés aux charges futures.

- **Le choix empirique de la période de comparaison et la clause de suivi**

La méthode doit répondre à une double question : comment minimiser le « risque de projection » et qui, du régime d'accueil ou du groupe accueilli, supporte le risque résiduel ?

Un premier niveau de réponses est trouvé dans la procédure elle-même, au travers de trois modalités :

- 1. le choix du scénario de projection des ressources du groupe transféré ;
- 2. le choix de la période de comparaison des rapports de charges
- 3. le choix d'une clause de suivi en cours de période

1. Nous avons souligné plus haut l'impact déterminant du scénario de ressources retenu pour le groupe candidat au transfert. Son périmètre étant limité le plus souvent à un sous-secteur d'activité ou à une entreprise, ses gestionnaires sont les plus à même de formuler des hypothèses pertinentes d'évolution future. Les régimes d'accueil sont alors fondés à leur demander plusieurs scénarios alternatifs, justifiés et documentés, et se réservent la possibilité

de les faire expertiser par des consultants extérieurs. En dernière instance, le choix du scénario retenu pour la « pesée » initiale leur revient.

2. La période de comparaison des rapports de charges, fixée initialement à 15 ans, est depuis 1994 fixée à 25 ans. En terme de projection des charges de retraite, elle constitue une approximation acceptable de la charge viagère induite par les droits du passé reconstitués et permet d'apprécier le profil démographique futur du groupe des retraités, en intégrant notamment l'impact des évolutions démographiques et économiques fortes qui marqueront les dispositifs de retraite entre 2015 et 2030. En terme de projection des ressources, elle constitue une limite acceptable pour les hypothèses de long terme sur l'emploi et les salaires ; en pratique, la période de comparaison est divisée en sous-périodes distinguant court, moyen et long terme qui font référence à des hypothèses plus ou moins normées.

Le choix méthodologique retenu consiste alors à calculer le rapport de charge projeté sur un horizon de 25 ans en rapportant la somme des charges attendues en monnaie constante à la somme des cotisations attendues sur la même période, sans recours à un taux d'actualisation. Il comporte en lui-même une anticipation de risque : un tel calcul équivaut à un taux d'actualisation nul, donc intègre implicitement une « prime de risque » par rapport au taux réel sans risque du moment.

3. Une clause de suivi permet de contrôler après plusieurs années si les apports du groupe en matière de cotisations sont conformes aux prévisions retenues à l'origine et vérifier a posteriori la validité des projections. Pour que celle-ci joue pleinement son rôle, il faut alors qu'elle intervienne au terme d'une période significative, fixée à 10 ans. En cas de non réalisation des prévisions, le niveau de validation définitif des droits passés est revu sur la base d'une nouvelle « pesée » portant sur la même période de 25 ans, afin de restaurer a posteriori les conditions réelles de « neutralité financière ». En contrepartie, cet horizon est encadré, afin de ne pas laisser les protagonistes (groupe transféré et régime d'accueil) dans une incertitude totale sur le niveau de leurs engagements futurs : le taux définitif de validation des droits passés, arrêté à cette occasion, ne peut être inférieur au taux initial fixé lors du transfert, ni supérieur au taux de « neutralité financière » résultant de l'étude initiale.

- **Qui porte le risque de projection résiduel ?**

A partir du scénario retenu par le régime d'accueil, la « pesée » initiale sur 25 ans a déterminé le taux de validation des droits reconstitués du passé, taux qui sera revu au terme de la période de suivi. Ce taux, dit de « neutralité financière », n'est appliqué à l'inscription des droits qu'après application d'une réfaction correspondant à la « prime de risque » de projection .

Comment dimensionner cette « prime de risque » ? A partir d'un double critère : d'une part l'estimation du risque d'erreur de prévision associé au secteur d'activité du groupe transféré, d'autre part la probabilité acceptée de remise en cause de la neutralité financière. Des travaux menés par les économistes de Dexia sur les prévisions sectorielles aux USA sur longue période ont établi que la distribution des erreurs de prévision constatées ex-post est proche d'une loi normale, la variance augmentant assez naturellement avec le niveau de désagrégation sectorielle. Il est alors possible d'étalonner le taux de réfaction intégrant la « prime de risque de prévision », en fonction de l'écart prévision/observation considéré par le régime d'accueil comme acceptable, eu égard au scénario de ressources retenu, au cours de la période de comparaison des rapports de charges.

Par exemple, si la « pesée » sur 25 ans conduisait à un taux de validation de ces droits assurant la neutralité financière de 55 %, un abattement estimé à 10 points sera appliqué et les droits passés ne seront validés qu'à 45 %, à compter de la date de l'intégration ou de l'adossement. Cet abattement de 10 points équivaut à faire porter au groupe accueilli le « risque de projection » ainsi estimé, jusqu'à l'examen de l'évolution réelle des cotisations réalisé lors du suivi décennal. Comme indiqué plus haut, il borne également, l'intervalle de révision possible lors de ce point de suivi: les évolutions réelles observées sur les dix premières années de la période de comparaison et le nouveau paramétrage éventuel des 15 années suivantes ne peuvent pas conduire à un taux de reprise définitif des droits inférieur au taux abattu initial.

Au terme de cette vérification, le devenir du groupe transféré s'inscrira alors dans les solidarités, interprofessionnelle et intergénérationnelle, à la base de la répartition, les secteurs et entreprises en développement compensant le déclin éventuel d'autres branches professionnelles.

- **L'alternative à la réfaction des droits : le paiement d'une contribution financière actuariellement équivalente**

Outre leurs dimensions techniques, les opérations d'intégration ou d'adossement peuvent comporter une dimension financière, au travers du mécanisme de contribution de maintien des droits (CMD), souvent assimilée à une « *soulte* »⁶ par les médias.

Le versement par le groupe intégré, ou adossé, d'une CMD peut intervenir dans deux situations cumulatives :

- Les régimes d'accueil peuvent proposer au groupe professionnel d'opter pour une validation des droits passés pendant la période d'observation (fixée à 10 ans en principe) à hauteur du taux de « neutralité financière » déterminé par l'étude initiale, sans application à celui-ci de la réfaction prévenant le risque de projection. Il doit dans ce cas verser une CMD qui compense le surcoût viager de charges qui en découlent (à hauteur de l'abattement pratiqué sur le taux de neutralité). Le montant de cette CMD sera revu à la baisse au terme du suivi décennal, si le taux définitif de validation s'avère supérieur au taux abattu.
- Ils peuvent en outre proposer au secteur d'opter pour une validation intégrale (à 100 %) des droits passés reconstitués. Dans ce cas, la CMD à verser porte sur le surcoût total entre le taux abattu et 100 %, la partie portant sur l'abattement forfaitaire étant révisable lors du suivi décennal, celle portant sur les droits validés entre le taux de neutralité financière et 100 % étant définitive.

Une fois arrêtée techniquement la réfaction appliquée au droits du passé reconstitués, la contribution financière est donc égale à la valeur viagère des rentes correspondant à l'abattement opéré. Le principe d'une CMD consiste donc à faire payer d'avance des charges viagères futures, courant sur une longue période sans contrepartie de cotisations. Au regard de la recherche de « neutralité financière », il comporte un risque financier spécifique, qui se cumule avec le « risque de projection »: la « neutralité » implique que ces charges viagères soient intégralement couvertes par le montant de la CMD placé à l'origine et augmenté des revenus financiers générés par ces placements.

Le principe de prudence requiert alors d'anticiper les rendements financiers des produits les moins « risqués », et de déterminer le montant de la CMD initiale en conséquence. Ce montant dépend du taux d'actualisation retenu pour calculer la somme viagère des charges à couvrir. La détermination de ce taux constitue donc un enjeu de négociation. Pour le régime d'accueil, il ne peut dépasser une limite supérieure au-delà de laquelle la valeur viagère de la réfaction serait inférieure à son coût financier réel. Il doit donc être équivalent à un taux d'intérêt « sans risque » de long terme, adapté à la logique des pensions complémentaires : les droits du passés et les charges viagères qui en découlent sont calculés avec le « point » comme unité de compte et convertis en unités monétaires par l'intermédiaire de la valeur de service du point elle-même indexée sur l'inflation dans les règles actuelles de revalorisation. Pour le groupe transféré, le taux d'actualisation ne peut dépasser une borne inférieure au dessous de laquelle la valeur viagère de la réfaction à sa charge serait plus coûteuse qu'une prime d'assurance, un portage comptable ou un mandat de gestion externalisé.

Les régimes Agirc et Arrco ont récemment décidé que le taux d'actualisation retenu dans le calcul de la CMD correspondra alors directement au taux réel (en sus de l'inflation) des produits financiers de long terme les moins risqués : parmi les « *inflation linked bonds* », les Obligations Assimilables du Trésor indexées sur l'inflation - OAT (i) de l'Etat français-, offrent une garantie en capital et une protection contre l'inflation. Pour chaque dossier examiné, le taux d'actualisation de la CMD éventuelle sera donc déterminé en fonction de l'horizon des engagements à financer (duration) et du taux réel des OAT(i) correspondant à cet horizon.

Pour le groupe professionnel candidat, cette contrainte d'étalonner le taux d'actualisation au taux sans risque de long terme a comme contrepartie le caractère optionnel de la CMD qu'il verse. Soit le groupe est prêt à financer à ce prix le contenu libérateur d'une externalisation quasi-complète de ses engagements de retraite, soit son calcul économique propre le conduit à opter pour un transfert minimum des droits dans les régimes de droit commun, sans paiement de la CMD.

Autant les conditions techniques et méthodologique de la « pesée », conduisant à arrêter la proportion de droits du passé validés lors du transfert, constituent une prérogative des régimes d'accueil et une obligation à l'égard de leurs affiliés, d'où la recherche d'une « neutralité financière » optimale pour l'opération, autant les modalités de paiement des droits reconstitués excédant cette neutralité ne constituent qu'une facilité offerte aux nouveaux entrants dans la solidarité interprofessionnelle.

¹ En 2004 a été créé un régime additionnel de la fonction publique, géré en capitalisation collective par points », pour élargir la couverture vieillesse obligatoire des fonctionnaires aux primes qui leur sont versées, non prises en compte dans le régime en annuités.

² La pension est égale à 75 % du dernier salaire pour une carrière « complète » (38,5 années en 2005)

³ A compter de 2006, le régime spécial de la Chambre de Commerce et d'industrie de Paris est fermé et transformé en régime « chapeau »

⁴ Le recours à une surcotisation, techniquement équivalent, n'est pas retenu en pratique.

⁵ Rapport de charges = charges de retraite/ressources des cotisations

⁶ Soulte : « somme d'argent qui, dans un partage, compense l'inégalité des lots, ou qui dans un échange, compense la différence de valeur des objets échangés » (*Le petit Robert*)