

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 11 février 2009 à 9h30

« Les régimes de la Fonction publique et les autres régimes spéciaux : le point sur les réformes récentes »

<b>Document N°5</b>
---------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---------------------------------------------------------

**Réforme des paramètres et pilotage technique à long terme  
de L'IRCANTEC**

*Caisse des dépôts et consignations  
(gestionnaire de l'IRCANTEC)*

## REFORME DES PARAMETRES ET PILOTAGE TECHNIQUE A LONG TERME DE L'IRCANTEC<sup>1</sup>

Au regard des projections réalisées pour le Conseil d'Orientation des Retraites<sup>2</sup> (COR) par la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts, organisme gestionnaire de l'Ircantec, la capacité de ce régime de servir ses prestations à moyen terme était compromise. Le solde technique du régime aurait été déficitaire entre 2012 et 2016 selon les variantes, conduisant à l'épuisement de ses réserves entre 2025 et 2030.

Dans ce contexte, le Gouvernement a conduit en 2008 la réforme de l'Ircantec (gouvernance et paramètres) en concertation avec les partenaires sociaux afin d'assurer la pérennité du régime sur le long terme, c'est-à-dire sa capacité à servir effectivement les pensions tant pour les retraités actuels que les actifs d'aujourd'hui, futurs retraités.

L'objet de cette note n'est pas de revenir sur l'ensemble des aspects de cette réforme, pour laquelle un dossier de presse est par ailleurs fourni en annexe 1. Il s'agit :

- de rappeler les perspectives financières du régime en l'absence de réforme ;
- de présenter les principes et les objectifs de la réforme paramétrique conduite en 2008 par les pouvoirs publics ;
- de décrire la combinaison des différents leviers d'actions qui a été retenue dans la mise en œuvre de cette réforme ;
- de fournir des éléments quant son impact pour le régime et les assurés.

Ce document s'appuie sur le document d'orientation diffusé par le Gouvernement ainsi que sur l'étude technique présentée par la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts au Conseil d'Administration de l'Ircantec du 3 septembre 2008.

### **1. En l'absence de réforme l'IRCANTEC aurait été confrontée à une dégradation importante de sa situation financière.**

#### ***1.1. Une situation financière déficitaire à moyen long terme***

Les projections réalisées pour le COR en 2007 prévoyaient une croissance des cotisations très inférieures à celle des prestations et par voie de conséquence, un déficit technique intervenant entre 2012 et 2016 (scénario de base<sup>3</sup> et variante de stabilité de l'effectif cotisant). Le déficit augmenterait ensuite de façon régulière pour atteindre environ 3 Md€ annuel à l'horizon 2050. De ce fait, les réserves, pourtant importantes actuellement<sup>4</sup>, risquaient d'être consommées entre 2025 et 2030, le régime enregistrant un déficit cumulé de 40 Md€ à l'horizon 2050.

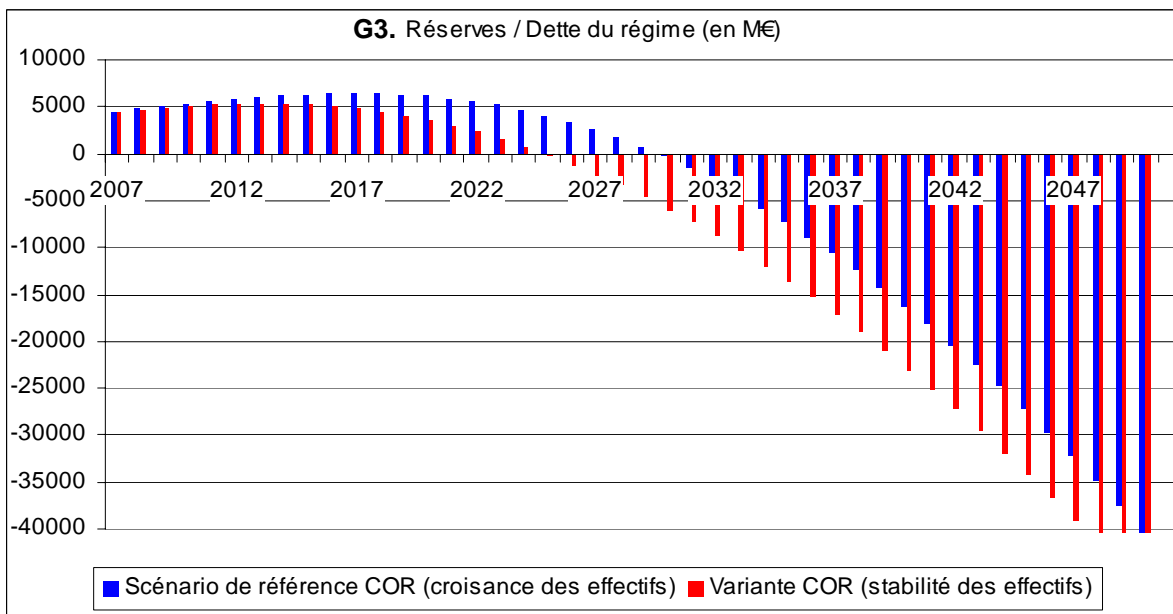
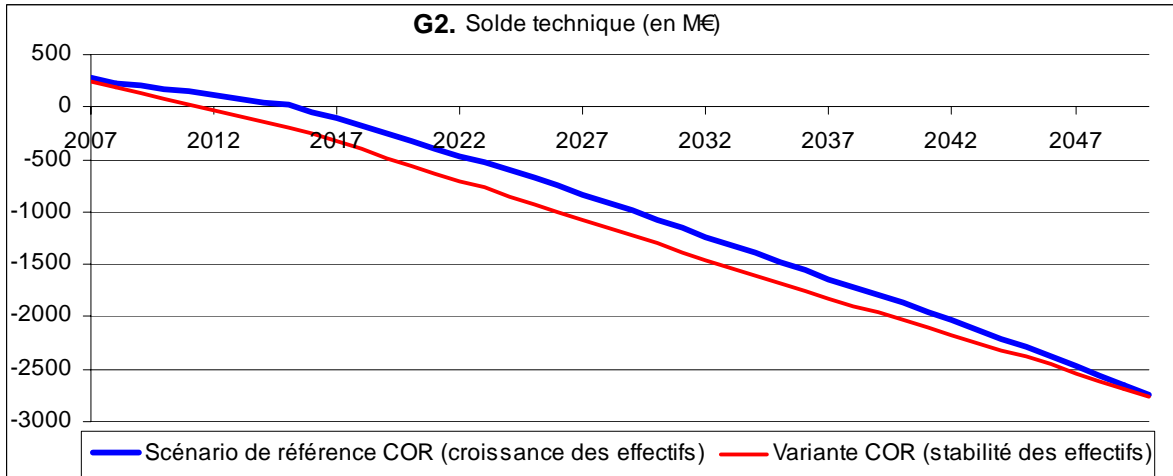
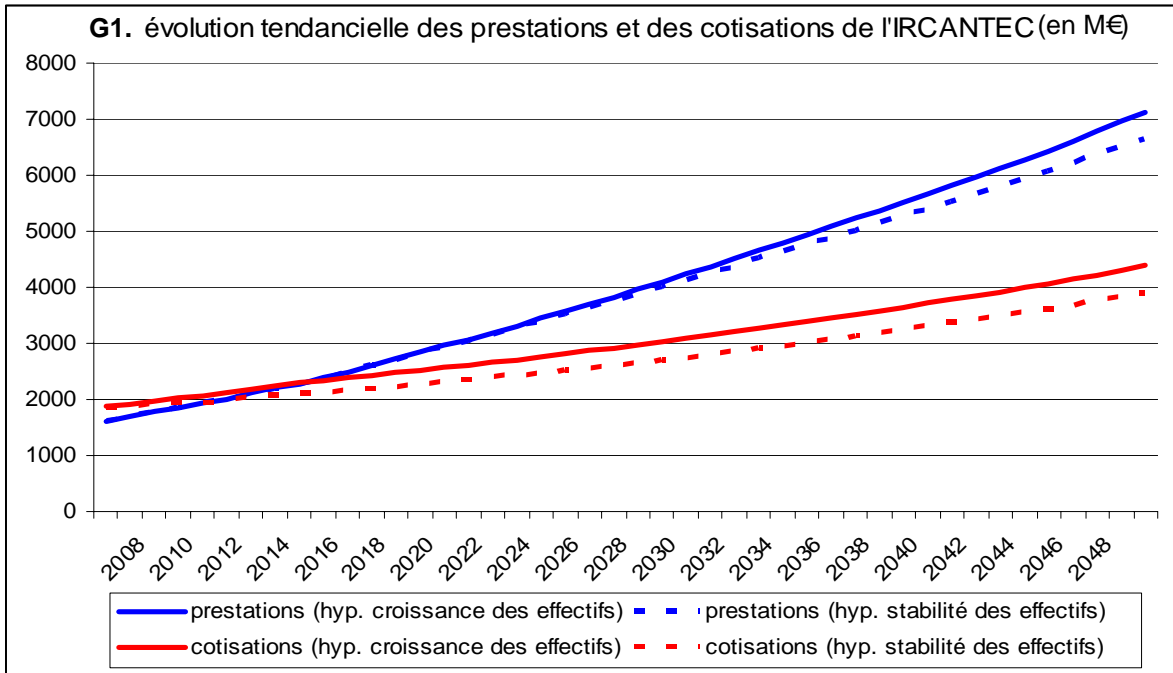
Les graphiques en page suivante illustrent le tendancier des cotisations et des prestations (G1), du solde technique (G2) et des réserves (G3).

<sup>1</sup> Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales.

<sup>2</sup> Cinquième rapport du COR.

<sup>3</sup> L'effectif cotisant de l'Ircantec évolue dans le scénario de base du COR comme l'emploi salarié en France.

<sup>4</sup> Les réserves s'élevaient fin 2007 à 4,6 Md€ soit environ 2,5 années de prestation.



## **1.2. Une évolution démographique insoutenable dans les conditions de paramétrage prévalant en 2008**

La croissance des prestations résulte de la conjonction de plusieurs phénomènes :

- L'arrivée à maturité du régime et la hausse attendue de l'espérance de vie, qui conduit à allonger la durée de service des pensions, devrait entraîner l'augmentation du nombre de pensions à servir et l'effectif pensionné serait multiplié par 3,4 à l'horizon 2050 ;
- La durée de carrière validée dans le régime et donnant lieu au paiement d'une pension diminuerait cependant sur la période de projection, entraînant une baisse significative de la pension moyenne (-43% en euros constants d'ici 2050)<sup>5</sup> ;
- L'augmentation du nombre de pensions à servir ne serait cependant que partiellement compensée par la baisse de la pension moyenne sur la période de projection ; la composition de ces deux effets aboutirait en euros constants **à un doublement des charges à l'horizon 2050.**

De plus, le rendement réel du régime est de 12,1% depuis 1992, ce qui correspond à un délai de récupération des cotisations de 8,3 années<sup>6</sup>, délai très inférieur à la durée de perception des pensions en 2008 et dans les années à venir (compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée dans les tables de la mortalité prospective de l'INSEE sur la période de projection)

L'évolution des ressources correspond à la composition de l'augmentation de l'effectif cotisant et de la croissance du salaire moyen par tête (SMPT).

Dans le scénario de base du COR, l'effectif cotisant de l'Ircantec suit l'évolution de l'emploi salarié et le SMPT évolue en tendance de +1,8% par an en terme réel.

Ces deux effets contribueraient à une augmentation d'environ 32% des cotisations en euros constants sur la période de projection, très inférieure à celle des charges.

**Le déséquilibre technique du régime a donc pour origine une évolution démographique défavorable traduisant son arrivée à maturité, à laquelle s'ajoutent des valeurs des paramètres du régime inadaptées à l'allongement escompté de la durée de service des pensions.**

---

<sup>5</sup> Le régime de l'Ircantec est un régime dit de « passage » dans lequel l'augmentation du *turnover* de l'effectif cotisant s'est accompagnée depuis sa création d'une diminution de la durée moyenne des affiliations des cotisants.

<sup>6</sup> Le rendement théorique du régime est le rapport entre la valeur de service du point de retraite et sa valeur d'achat soit 15,1% en 2008 ; le rendement réel correspond au rendement théorique rapporté au pourcentage d'appel des cotisations (125%). Le délai de récupération correspond à la durée de retraite nécessaire pour récupérer sous forme de pension le montant des cotisations versées.

## **2. La finalité de la réforme est d'assurer la solvabilité à long terme du régime tout en maintenant des niveaux de pension élevés.**

Les objectifs de la réforme sont les suivants :

- **Assurer la pérennité effective du régime en réduisant le déficit technique de long terme du régime, c'est-à-dire en stabilisant le solde technique à un niveau proche de l'équilibre ;**
- **Garantir le paiement des retraites à long terme en fixant deux critères de solvabilité réglementaires à moyen et long terme du régime ;**
  - i) *Le paiement des pensions doit être assuré sur une durée de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.*

Le premier critère est l'horizon de garantie de versement de la rente. Il permet à l'ensemble des retraités (directement) et des cotisants (indirectement) d'être assurés que leur pension et celle de leur ayant-droit seront versées sans difficulté durant toute leur retraite.

Traduite en termes techniques, la durée de 30 ans correspond au délai moyen entre le paiement des cotisations et celui du versement de la retraite pour un agent donné. Dès lors, le régime doit être en mesure de garantir au cotisant le versement de la prestation future, dans des conditions normales de fonctionnement (système contributif en répartition), au moment du paiement de la cotisation.

- ii) *Le régime doit disposer à l'horizon de 20 ans d'un montant de réserves équivalent, au minimum, à une année et demi de prestations évaluées à cette date.*

Le second critère est une réserve de précaution nécessaire pour faire face à la fois à la forte augmentation, inévitable dans les décennies à venir, des effectifs de pensionnés à l'IRCANTEC et pour pouvoir encaisser un choc démographique ou économique défavorable toujours possible : dynamique plus forte des prestations, moindre accroissement de la population assurée qu'escompté ou des salaires.

- **Confier, au terme d'une période transitoire, la responsabilité du pilotage du régime au conseil d'administration<sup>7</sup> et disposer de mécanismes en cas d'inaction de sa part ;**
  - i) *Le conseil d'administration chargé du pilotage du régime*

Le pilotage des paramètres du régime incombera au conseil d'administration (valeur de point, salaire de référence, capacité de proposer des évolutions des taux de cotisation et du pourcentage d'appel) à compter de 2018, terme de la période de mise en œuvre de la révision des paramètres. L'évolution de ces paramètres sera fixée dans le cadre d'une période quadriennale et dans le respect des règles prudentielles, énoncées ci-dessus.

Une commission de pilotage technique et financier est instituée dont les travaux devront orienter le Conseil d'Administration dans la détermination des règles d'évolution des paramètres. La proposition de la commission de pilotage technique et financier sera accompagnée d'un rapport établi par l'actuaire indépendant du régime, choisi par le Conseil d'Administration.

---

<sup>7</sup> Alors que le conseil d'administration était avant la réforme composé de quinze représentants des organisations syndicales représentant les bénéficiaires du régime et de quinze représentants des ministères exerçant la tutelle sur le régime (budget, sécurité sociale, fonction publique et intérieur), la réforme de 2008 a modifié cette composition. Désormais, celui-ci comprend seize représentants des organisations syndicales représentant les bénéficiaires du régime, seize représentants des employeurs dont les personnels sont affiliés à l'IRCANTEC (huit représentants de l'Etat, quatre représentants des collectivités territoriales et quatre représentants des collectivités hospitalières) et deux personnalités qualifiées.

## ii) Des mécanismes en cas d'inaction du conseil d'administration

Les textes portant réforme du régime prévoient des règles d'ajustement automatique des paramètres de gestion du régime **en cas d'absence du plan quadriennal**. Ces règles visent à prolonger la durée de vie du régime à due concurrence de la période d'absence de décision.

Elles se traduisent par les ajustements annuels suivants :

- Indexation de la valeur de service du point sur les deux tiers de l'inflation ;
- Indexation de la valeur d'achat du point (ou salaire de référence) sur les cinq tiers de l'inflation ;
- Augmentation des taux théoriques de cotisation de 0,032% en tranche A et de 0,08% en tranche B, l'effort étant partagé à 50/50 par l'agent et l'employeur.

### ▪ **Assurer un niveau de pension élevé.**

Les pouvoirs publics ont fixé à la réforme un objectif de maintien d'un niveau de pension élevé. Cet objectif a donc été mesuré au travers du calcul de taux de remplacement. Le choix du taux de remplacement mesurant le niveau de pension s'est révélé difficile s'agissant de l'Ircantec.

En effet, d'une part, les régimes de retraite complémentaire sont des régimes par points. La pension n'est pas calculée en référence à un salaire de fin de carrière ou à un salaire calculé sur les 25 meilleures années comme dans les régimes de base. Elle est le résultat de l'accumulation de points cotisés sur l'ensemble de la carrière et valorisés au moment du départ à la retraite.

D'autre part, les carrières à l'Ircantec sont atypiques. La grande majorité des affiliés ne cotisent que quelques années, parfois moins, et le plus souvent en début de carrière<sup>8</sup>. La durée moyenne de carrière des allocataires est de 8 années et 9 mois, en diminution puisqu'elle n'est que de 7 années et 7 mois chez les nouveaux retraités en 2008.

Pour toutes ces raisons, le salaire moyen calculé sur l'ensemble de la carrière constitue une référence plus adaptée au calcul d'un taux de remplacement que le salaire de fin de carrière.

---

<sup>8</sup> L'âge moyen des cotisants est de 36,5 ans (médiane proche de 33 ans) ; les anciens cotisants représentent 80% des actifs du régime.

### **3. La réforme repose sur les combinaisons des différents leviers d'un régime par points.**

L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire par points. Ses paramètres et l'effet de leur modification sont rappelés en annexe 2 de ce document.

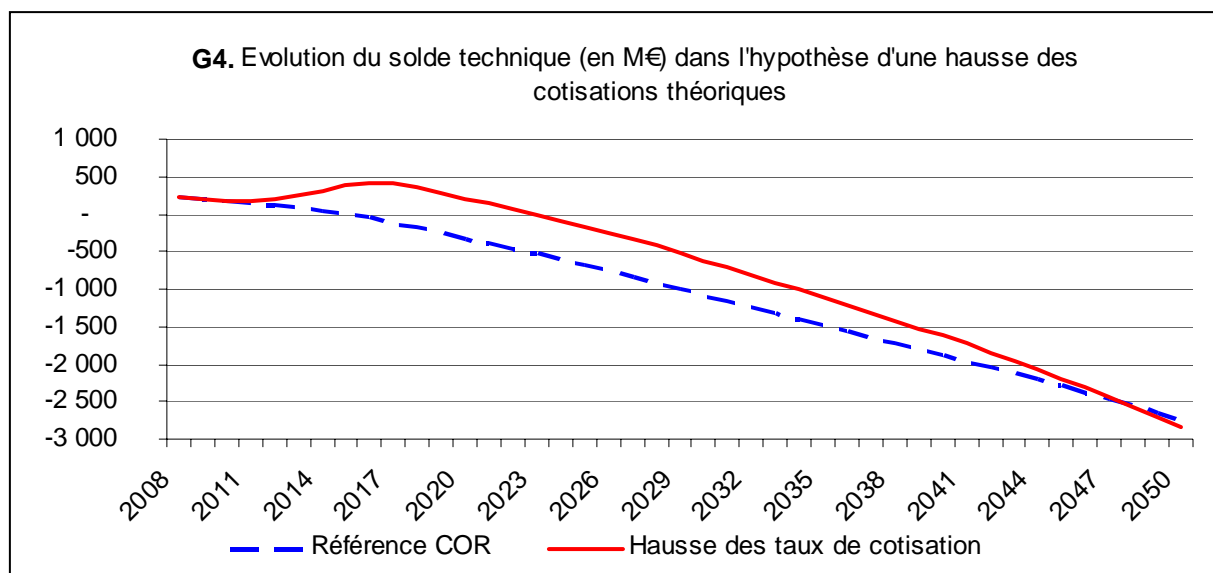
#### **3.1. La combinaison des différents leviers d'action était nécessaire**

- L'impossibilité d'assurer la solvabilité du régime par la seule hausse des taux de cotisation

Afin de neutraliser le déficit technique prévisionnel et stabiliser le solde technique à un niveau proche de l'équilibre sur le long terme, la baisse du rendement réel du régime était incontournable.

En effet, à rendement réel constant, une hausse des taux théoriques<sup>9</sup> de cotisation se serait certes traduite par une augmentation des produits de cotisation et du solde technique à court terme, mais aussi par une accumulation sur le long terme des charges résultant de la hausse du niveau de pensions dans des proportions insoutenables pour le régime.

Le déficit technique aurait ainsi été voisin, à l'horizon 2050, de celui constaté avant modification des taux de cotisation. Le graphique G4 ci-dessous illustre une hausse des taux théoriques de cotisation identique à celle de la réforme de 2008, en l'absence de baisse du rendement.



<sup>9</sup> Dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO et IRCANTEC, les taux de cotisation peuvent être affectés d'un pourcentage d'appel. Les taux de cotisation sont théoriques avant application du pourcentage d'appel et effectifs après son application. Lorsque le pourcentage d'appel est inférieur à 100% les droits sont calculés sur la base des taux théoriques de cotisation alors que le régime perçoit des cotisations à taux réduits. Un pourcentage d'appel inférieur à 100% majore le rendement effectif du régime. Lorsque ce pourcentage est supérieur à 100%, les droits sont calculés sur la base des taux théoriques, les cotisations excédentaires n'étant pas productives de droit. Un pourcentage d'appel supérieur à 100% minore le rendement effectif du régime. Depuis le début des années 90, ce pourcentage d'appel est fixé à 125% à l'AGIRC-ARRCO et à l'IRCANTEC.

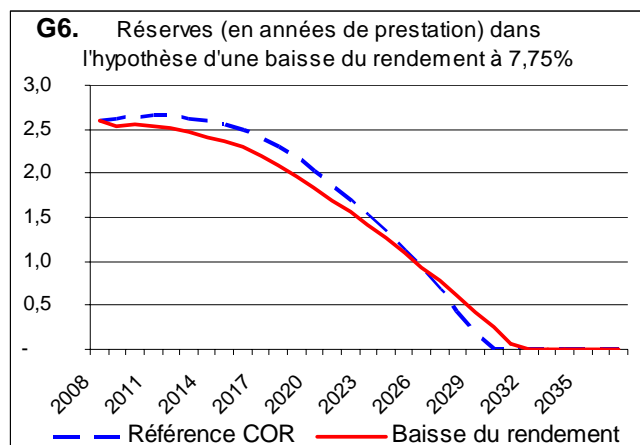
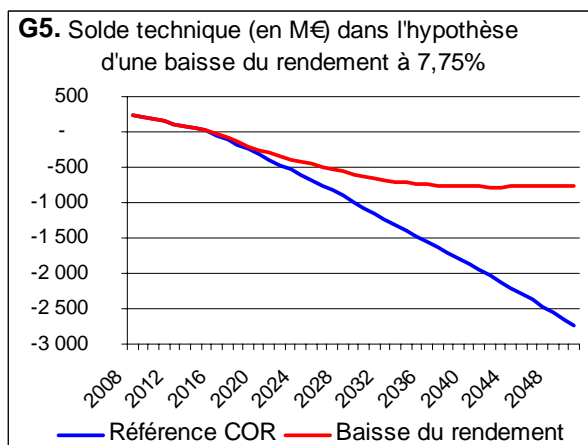
- Apports et limites d'une action sur le taux de rendement

La baisse du rendement du régime pouvait être obtenue soit par une augmentation de la valeur d'achat du point de retraite plus rapide que celle de la valeur de service<sup>10</sup>, soit par une « sous indexation » de la valeur de service<sup>11</sup>, soit par une hausse du pourcentage d'appel des cotisations.

Cependant, dès lors que le régime n'était pas confronté à des difficultés immédiates de paiement des retraites et compte tenu du fait que la préservation du pouvoir d'achat des retraites est une préoccupation forte, l'action sur la valeur de service du point a été écartée.

La « sur indexation » de la valeur d'achat du point entraîne une neutralisation très progressive du déficit technique de long terme puisqu'elle ne concerne que le paiement des droits cotisés après la réforme. Les graphiques G5 et G6 présentent l'évolution du solde technique et des réserves dans le cas d'une baisse du rendement réel sur 9 ans de 12,1% à 7,75% (voir plus loin).

La seule baisse du rendement via la « sur indexation » du salaire de référence aurait donc permis d'atteindre l'objectif de stabilisation du déficit technique sur le long terme, mais elle n'aurait pas suffi à garantir la viabilité du régime, le solde technique restant déficitaire sur la durée de projection et les réserves étant insuffisantes pour couvrir les besoins de financements. Par ailleurs, l'utilisation de ce seul levier aurait conduit à peser plus fortement sur les taux de remplacement offerts par le régime.



**La combinaison entre une baisse du rendement et hausse des taux théoriques de cotisation est apparue souhaitable dès lors que la « sur indexation » de la valeur d'achat du point permet d'obtenir la neutralisation du déficit technique sur le long terme, tandis que la hausse des taux théoriques de cotisation maintient, à court terme, un solde technique positif participant de l'accumulation des réserves nécessaires à la survie du régime. Le graphique G7 à la page suivante illustre les effets de cette combinaison.**

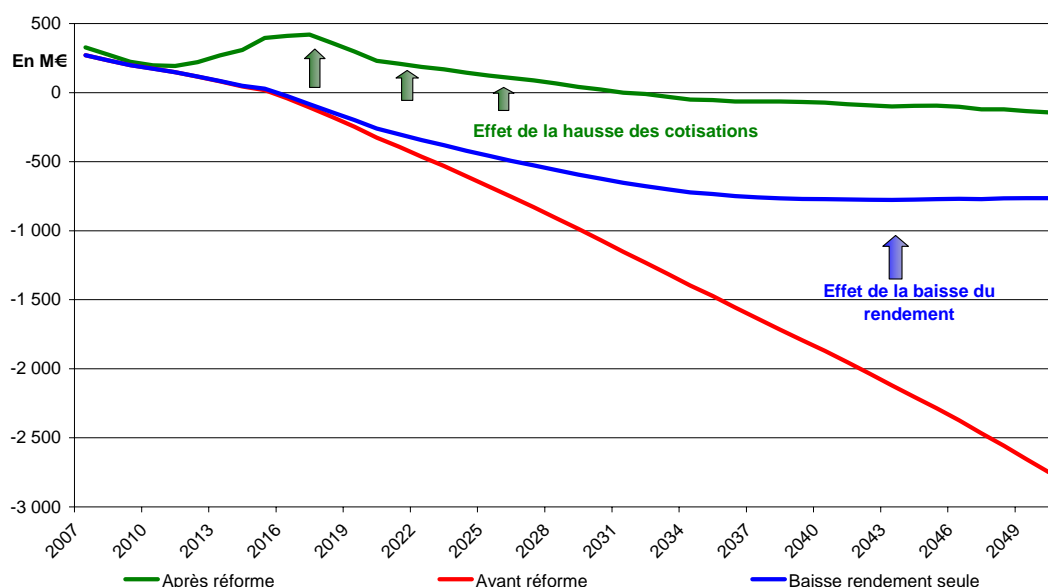
Le taux d'appel des cotisations n'a quant à lui pas été modifié et reste égal à 125%. En effet, une hausse des taux de cotisation conjuguée à une hausse de la valeur d'acquisition du point permet d'obtenir les mêmes effets que la hausse du taux d'appel des cotisations.

<sup>10</sup> C'est-à-dire une indexation de la valeur d'achat du point au-delà de l'évolution des prix à la consommation hors tabac.

<sup>11</sup> C'est-à-dire une indexation de la valeur de service du point en deçà de l'évolution des prix à la consommation hors tabac.



**G7. Les effets de la baisse du rendement et de la hausse des taux théoriques de cotisation sur le solde technique de l'IRCANTEC**



**3.2. La détermination du niveau d'action sur chacun des leviers.**

- La recherche d'un point d'équilibre entre les différents leviers

S'agissant de l'action sur le rendement, il s'agissait de rapprocher autant que possible le rendement réel du régime de son **rendement actuariel d'équilibre**.

**Rendement actuariel d'équilibre**

*On appelle rendement actuariel d'équilibre, la valeur du rendement qui permet d'équilibrer chaque année le montant des cotisations avec la somme des prestations futures auxquelles ces cotisations donnent droit et qui seront versées jusqu'au décès du ou des bénéficiaires (prise en compte des réversions et/ou succession). Autrement dit, l'acquisition de droits issus de ces cotisations ne doit pas détériorer l'équilibre du régime lorsque le taux de rendement prend la valeur du rendement actuariel d'équilibre.*

*Le calcul des prestations futures implique de prendre des hypothèses sur l'âge de départ des cotisants actuels, leur espérance de vie, leur taux de nuptialité et de réversion ainsi que sur l'espérance de vie de leurs bénéficiaires. Les prestations futures sont ensuite actualisées avec un taux d'intérêt technique correspondant au rendement implicite de la répartition.*

En 2007, dans le cadre des projections réalisées pour le COR, le taux de rendement réel d'équilibre a été estimé à 6,7%, avec un taux technique d'actualisation de 2%.

L'application de la baisse du rendement réel à son niveau d'équilibre s'est révélée inadaptée à la situation dans laquelle se trouvait le régime. L'objectif de maintien d'un niveau de pension élevé implique en effet de compenser la baisse de rendement par une hausse des taux de cotisation. Cette dernière est d'autant plus élevée que la baisse de rendement est importante. Or la hausse de cotisation nécessaire au maintien des taux de remplacement dans l'hypothèse d'une convergence vers le rendement d'équilibre entraîne la formation d'une réserve très supérieure à son niveau de précaution, tel que défini par les critères de solvabilité.

La recherche du point d'équilibre a donc consisté à tester différents scénarios de modification paramétrique alliant une baisse du rendement à un niveau légèrement supérieur au rendement d'équilibre et une hausse des taux de cotisations théoriques permettant à l'Ircantec d'être viable à long terme (30 ans), de disposer d'une réserve de précaution à moyen terme (20 ans) tout en maintenant un niveau de pension élevé aux affiliés du régime. Cette dernière contrainte a été appréciée par l'évaluation des taux de remplacement du salaire moyen et du dernier salaire sur des cas types.

- La recherche d'un calendrier optimal d'évolution des différents leviers

La progressivité des modifications de paramètres a également fait l'objet de plusieurs scénarios. En effet, la hausse des taux théoriques de cotisation a pour inconvénient d'augmenter immédiatement les engagements du régime, entraînant l'apparition d'engagements non financés supplémentaires au démarrage de la période de transition, lorsque le rendement est encore proche du double de celui du rendement d'équilibre. Pour limiter l'apparition de ces engagements non financés en début de projection et améliorer « l'atterrissage » des paramètres en sortie de réforme, la hausse des taux de cotisation est différée par rapport à la baisse de rendement, et plus progressive que cette dernière. Ces différences de déclenchement et de progressivité ont permis l'arbitrage vers des niveaux de rendement cible plus élevés que le taux actuariel d'équilibre, au profit du taux de remplacement servi par le régime.

- Les paramètres issus de la réforme

Au terme de la concertation, les pouvoirs publics ont ainsi retenu une durée de transition de 9 ans. Le rendement cible est fixé à 7,75%. La baisse intervient à compter de 2009. Les hausses des taux de cotisation commencent en 2011. Le taux théorique en tranche A progresse de 4,5% à 5,6% (+24,4%), l'effort est supporté à 40% par l'agent et à 60% par l'employeur, ce qui permet le maintien de la répartition actuelle 60/40. Le taux théorique en tranche B progresse de 14% à 15,6% (+11,4%), l'effort est partagé par l'agent et l'employeur, ce qui entraîne une modification de la répartition des cotisations dans cette tranche de 66/34 à 64/36. Le tableau ci-dessous récapitule ces modifications de paramètres.

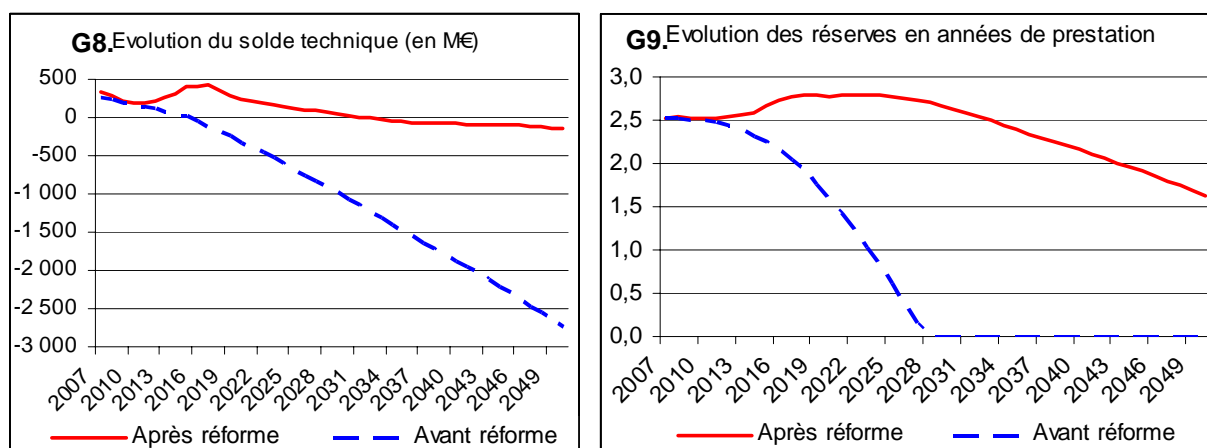
	Taux de cotisation (après taux d'appel)		Rendement
	Tranche A	Tranche B	
2008			12,09%
2009	5,625 %	17,50%	11,40%
2010			10,75%
2011	5,6875 %	17,60%	10,15%
2012	5,875 %	17,80%	9,60%
2013	6,125 %	18,05%	9,10%
2014	6,3375 %	18,35%	8,60%
2015	6,60 %	18,75%	8,225%
2016	6,80 %	19,10%	7,975%
2017	7,00 %	19,50%	7,75%

## 4. L'impact de la réforme sur le régime et sur les assurés

### 4.1. L'impact de la réforme sur le régime

- Une amélioration importante de la solvabilité à moyen long terme du régime.

Les graphiques G8 et G9 ci-dessous présentent l'évolution des réserves et de la marge technique en sortie de réforme paramétrique.



Ainsi, dans le scénario de base du COR, l'apparition d'un déficit technique serait reportée de 15 ans (2031 contre 2016 en l'absence de réforme). Par ailleurs, la stabilisation du solde technique à un niveau proche de l'équilibre (déficit technique inférieur à 150 M€ en 2050) permettrait à l'IRCANTEC de disposer d'une réserve de précaution sur toute la période de projection.

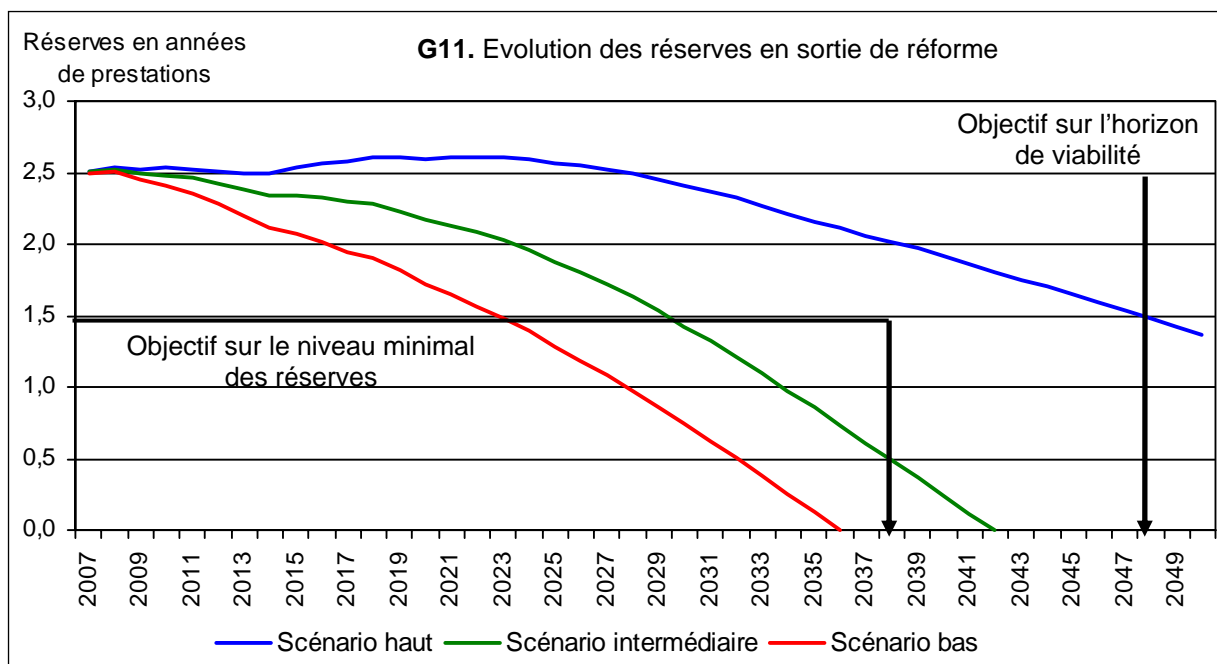
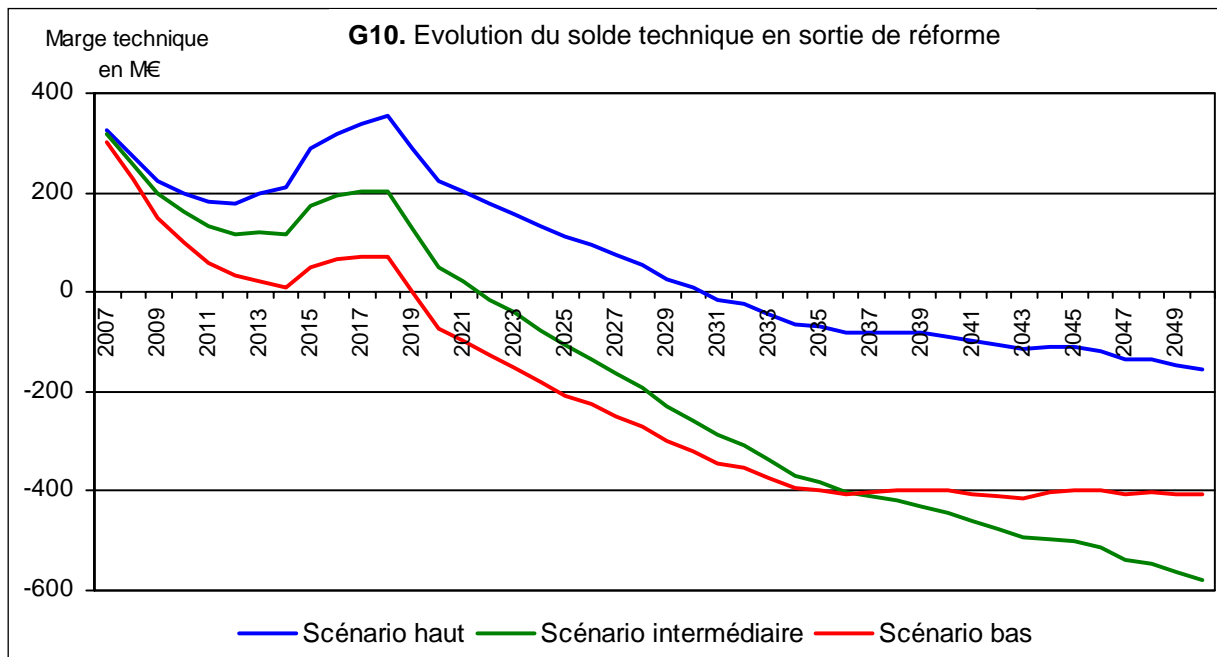
- Une nécessaire vigilance s'agissant du respect des règles prudentielles applicables au régime.

Si la réforme permet d'améliorer la situation financière du régime, celle-ci pourrait, sous certaines hypothèses s'avérer insuffisante pour assurer le respect des critères prudentiels qui s'imposent au régime.

Les graphiques G10 et G11 présentent l'évolution du solde technique et des réserves pour les trois scénarios suivants :

Scénario	Variante du COR	Taux de chômage à l'horizon 2015	Evolution de l'effectif cotisant	SMPT en termes réels
Haut	Base	4,5%	Comme l'emploi salarié en France	+1,8%
Intermédiaire	V2 et V3	7%		+1,5%
Bas	V1	4,5%	Effectif constant	+1,8%

Les objectifs concernant le rééquilibrage du solde technique, l'horizon de viabilité à 30 ans (2048) et l'existence d'une réserve de précaution à 20 ans (un an et demi de prestation en 2038) sont atteints dans le scénario de base du COR. La réalisation des deux autres scénarios plus défavorables ne permettrait pas de les tenir.



#### 4.2. L'impact de la réforme sur les assurés

Des taux de remplacement du dernier salaire et du salaire moyen, brut et net de cotisations sociales, ont été calculés pour plusieurs horizons sur des profils de carrière complète rémunérée à une ou deux fois le plafond de la Sécurité sociale, pour deux évolutions de ce plafond (+1,8% ou +1% en termes réels). Ces hypothèses sont conventionnelles et non représentatives de la réalité du régime. Le détail des résultats est disponible en annexe 3.

À horizon 2030 et pour le profil rémunéré à une fois le plafond de la Sécurité sociale, la liquidation des droits après application de la réforme entraîne une variation du taux de

remplacement net du dernier salaire comprise entre une hausse de +1,9% et une baisse de -4,9% selon l'hypothèse de progression du plafond de la sécurité sociale choisie et une variation du taux de remplacement net du salaire moyen comprise entre 0% et +1,4%.

Le taux de remplacement net à cet horizon varie de 66,9% à 73,7% du dernier salaire et de 89,9% à 91,3% du salaire moyen, selon l'hypothèse retenue pour la progression du plafond de la sécurité sociale. Pour les rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale, la réforme permet donc de maintenir à moyen terme les niveaux de remplacement élevés actuellement atteints.

À horizon 2030 et pour le profil rémunéré à deux fois le plafond de la sécurité sociale, la liquidation des droits après application de la réforme entraîne une variation du taux de remplacement net du dernier salaire comprise entre -0,8% et -8,1% selon l'hypothèse de progression du plafond de la sécurité sociale choisie et une variation du taux de remplacement net du salaire moyen comprise entre -2,6% et -2,9%. Le taux de remplacement net à cet horizon varie de 63,3% à 70,6% du dernier salaire et de 86% à 86,3% du salaire moyen, selon l'hypothèse retenue pour la progression du plafond de la sécurité sociale. En tranche B, la hausse du taux de cotisation permet de limiter significativement l'effet de la baisse du rendement du point IRCANTEC et d'assurer un niveau significatif de remplacement de la pension par rapport au dernier salaire.

Les taux de remplacement à compter de 2040 et au-delà dépendront pour leur plus grande part des modifications de paramètres qui auront lieu à l'issue du calendrier de réforme en 2018, année à compter de laquelle la fixation des paramètres incombera au Conseil d'Administration.

Par ailleurs, les paramètres du régime pourront aussi être affectés par les règles d'ajustement automatique en cas d'absence du plan quadriennal. En effet, ces règles reproduisent la combinaison de la réforme paramétrique à ceci près que la baisse de rendement est cette fois obtenue par « sur indexation » de la valeur d'achat du point (cinq tiers de l'inflation) et « sous indexation » de la valeur de service du point (deux-tiers de l'inflation) de manière à répartir l'effort à consentir entre tous les intéressés : actifs, retraités et employeurs. Ce principe est susceptible d'être remis en cause après cette période, par une décision ou l'absence de décision du Conseil d'Administration.

Les règles d'ajustement automatique conditionnent la baisse du rendement à l'évolution de l'inflation. Cette baisse est compensée pour partie seulement par la hausse des taux théoriques de cotisation, c'est-à-dire que la combinaison des modifications de paramètre entraîne une diminution des droits des affiliés. Le tableau ci-dessous<sup>12</sup> présente les variations de rendement et leur conséquence sur les droits futurs des affiliés pour un exercice d'application de la règle d'ajustement automatique et pour différents niveaux de l'inflation.

Inflation	Revalorisation de la valeur de service	Revalorisation de la valeur d'achat	Variation de rendement	Hausse du taux théorique en tranche A	Conséquence sur l'acquisition des droits en tranche A	Hausse du taux théorique en tranche B	Conséquence sur l'acquisition des droits en tranche B
+1,5%	+1,0%	+2,5%	-1,5%	0,032% pour un taux à 5,6%, soit +0,57%	-0,9%	0,08% pour un taux à 15,6%, soit +0,51%	-1,0%
+2,0%	+1,3%	+3,3%	-1,9%		-1,4%		-1,4%
+2,5%	+1,7%	+4,2%	-2,4%		-1,8%		-1,9%

<sup>12</sup> Dans le tableau, la règle d'ajustement automatique est appliquée en 2018 aux paramètres calculés à l'horizon 2017 en sortie du calendrier de réforme.

ircantec

Institution  
de Retraite Complémentaire  
des Agents Non Titulaires  
de l'Etat et des Collectivités  
publiques

[www.ircantec.fr](http://www.ircantec.fr)

Dossierdepresse

## 1. Qu'est-ce que l'Ircantec ?

L'Ircantec est le régime de retraite complémentaire obligatoire par répartition et par points du secteur public, dédié aux agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

### Un régime plural

Ses bénéficiaires sont :

- les agents sous contrat (non fonctionnaires) de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux, qui bénéficient par ailleurs du régime général et agricole d'assurance-vieillesse pour leur régime de base (L'Assurance vieillesse, ex-CNAV) ;
- les élus locaux percevant des indemnités ;
- les agents titulaires des collectivités territoriales à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

Ses principales prestations sont :

- la retraite personnelle et la pension de réversion ;
- l'action sociale et les services aux retraités : aides, prêts, financement d'établissements de personnes âgées, activités de loisirs.

### Un actif sur trois relève ou a relevé de l'Ircantec

2,49 millions d'actifs cotisent au régime Ircantec, via 67 300 employeurs. Au total, 13,87 millions d'actifs y détiennent des droits, soit 1 actif sur 3. La durée moyenne de cotisation à l'Ircantec est de 8 ans et 11 mois (chiffres 2007).

1,7 million de retraités ont perçu une allocation de l'Ircantec en 2007. Le nombre de nouveaux retraités en 2008 est estimé à 130 000.

Le régime a encaissé 2,11 milliards d'euros de cotisations et payé 1,64 milliard d'euros de prestations en 2007.

Le budget prévisionnel de l'action sociale pour 2008 est de 9,84 millions d'euros

## 2. Pourquoi une réforme ?

### Demeurer un régime performant, fiable et réactif

À l'instar de l'ensemble des régimes de retraite du système de protection sociale français et dans le cadre des orientations gouvernementales, l'Ircantec s'engage dans un processus à long terme ayant pour finalité d'assurer sa pérennité financière.

Initiée par les pouvoirs publics et après concertation avec les partenaires sociaux, cette réforme a donc pour enjeu la sécurité et le maintien des droits acquis dans un système de solidarité intergénérationnelle.

L'ensemble des mesures a pour objectif de repousser l'apparition d'un déficit de moyen terme, qui

conduirait à l'épuisement de sa réserve financière. Ainsi le régime pourra garantir le paiement des prestations à l'horizon de trente années à compter du terme de la réforme entreprise, tout en maintenant dans le futur un niveau de pension significatif.

### **3. Les trois volets de la réforme**

Afin d'assurer une gestion responsable des enjeux évoqués précédemment, la réforme prévoit :

- une évolution des paramètres techniques et la mise en place de règles de gestion des réserves,
- une modification des modalités de gouvernance de l'Institution lui permettant d'assumer ses responsabilités accrues,
- une évolution de certaines règles de fonctionnement du régime.

#### **a. La pérennité et l'équilibre financier du régime garantis par une réforme des paramètres et l'instauration de règles prudentielles de solvabilité**

Deux critères de solvabilité sont instaurés pour assurer la confiance dans le régime :

- la garantie du paiement des pensions à l'horizon de 30 ans,
- l'existence d'une réserve de précaution d'au moins un an et demi de prestations à horizon de 20 ans.

Le niveau des pensions actuelles et les droits acquis ne seront pas modifiés. Les retraités sont donc assurés du maintien du niveau de pension et du mode d'indexation sur l'inflation. Les actifs conservent le nombre de points qu'ils ont actuellement acquis.

Le rendement du régime (rapport entre la valeur d'acquisition du point et la valeur de service au moment de la retraite), très supérieur à celui des autres régimes complémentaires, est également supérieur au niveau de l'équilibre recherché à terme. Il sera progressivement réduit de 12,09 % à 7,75 % d'ici à 2017, restant – à l'issue du processus – légèrement supérieur à celui des autres régimes complémentaires. Cet ajustement progressif s'effectuera par relèvement de la valeur d'achat du point de retraite.

Afin de maintenir un nombre de points significatif pour les actifs cotisants, une hausse étalée des cotisations entre 2011 et 2017 sera opérée. En tranche A (rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale) les cotisations passeront de 5,63 % à 7,00 %. En tranche B (rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale) elles passeront de 17,50 % à 19,50 %.

#### **b. La gouvernance du régime modifiée pour relever les défis de la viabilité et la pérennité du régime**

Le projet de décret prévoit la délégation de gestion à la Caisse des Dépôts et la signature d'une convention d'objectifs et de gestion tripartite (État, Président du conseil d'administration de l'Ircantec et Caisse des Dépôts).

En outre, cette partie de la réforme concerne le Conseil d'administration de l'Institution dans :

- sa composition, par l'entrée des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au sein du conseil, en plus des représentants de l'État-employeur et de deux personnalités qualifiées ;
- son fonctionnement, par la création d'un bureau, d'un conseil des tutelles et la nomination d'un commissaire de gouvernement ;
- sa responsabilité étendue dans le domaine du pilotage à l'issue de la période transitoire évoquée précédemment. Il sera chargé de garantir le respect des règles de solvabilité et donc de réajuster les prévisions et paramètres le cas échéant.

### c. Principales mesures d'accompagnement

En vue d'améliorer le fonctionnement du régime dans sa gestion, de simplifier pour les assurés certaines démarches et afin de tenir compte de l'environnement actuel, diverses mesures relatives aux modalités de gestion sont arrêtées.

- Relèvement des seuils de prestations concernant les retraites dont l'entrée en jouissance est **postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2009** : ce sont les seuils de détermination de la périodicité du paiement des pensions. Ils datent de 1976 et 1987. Il s'agit donc de tenir compte de l'évolution du coût de la vie et des coûts de gestion (une pension, qui était auparavant payée mensuellement à partir de 2 000 points, sera payée mensuellement à partir de 3 000 points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, cela ne modifie pas les périodicités de paiement des pensions en cours).
- Création d'une surcote pour accompagner l'incitation à poursuivre son activité :
  - pour les assurés entre 60 et 65 ans, pour chaque trimestre cotisé au-delà de de la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein et avant la date d'entrée en jouissance de la pension, soit 2,5 % par année supplémentaire au-delà de la durée requise pour le taux plein ;
  - pour les assurés qui reportent leur demande de liquidation de retraite au-delà de 65 ans, soit 3 % par année de report.



## Annexe n° 2 : Les paramètres de gestion de l'Ircantec

L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire par point à cotisation définie.

- Les cotisations sont converties en points de retraite alimentant le compte individuel de chaque affilié. Le nombre de point est calculé en divisant le montant de la cotisation théorique par la valeur d'achat du point, autrement appelée salaire de référence.
- Le montant de la retraite annuelle est égal au nombre total de points acquis multiplié par la valeur de service du point au moment de chaque paiement.
- Les cotisations sont perçues sur la tranche A du salaire correspondant au plafond de la Sécurité sociale ; et sur la tranche B pour la partie supérieure au plafond (jusqu'à huit fois le plafond).
- Les taux de cotisation théorique servent au calcul du nombre de points acquis ; les taux d'appel déterminent le montant de la cotisation versée compte tenu d'un pourcentage d'appel égale à 125%.

Quatre paramètres sont donc susceptibles d'être modifiés : les taux théoriques de cotisation, le pourcentage d'appel, la valeur d'acquisition et la valeur de service du point.

Le rendement théorique et le rendement réel du régime sont les résultantes de ces paramètres. Le rendement théorique du régime correspond au rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'achat. Il est de 15,1% en 2008 et n'a pas évolué depuis la création du régime. Le rendement réel du régime correspond au rapport entre le rendement théorique et le pourcentage d'appel des cotisations. Il est de 12,1% depuis 1992.

Concernant les taux de cotisation, les modifications peuvent être différentes dans chacune des tranches, selon les objectifs poursuivis.

L'effet d'une modification de chacun de ces paramètres est rappelé dans le tableau suivant.

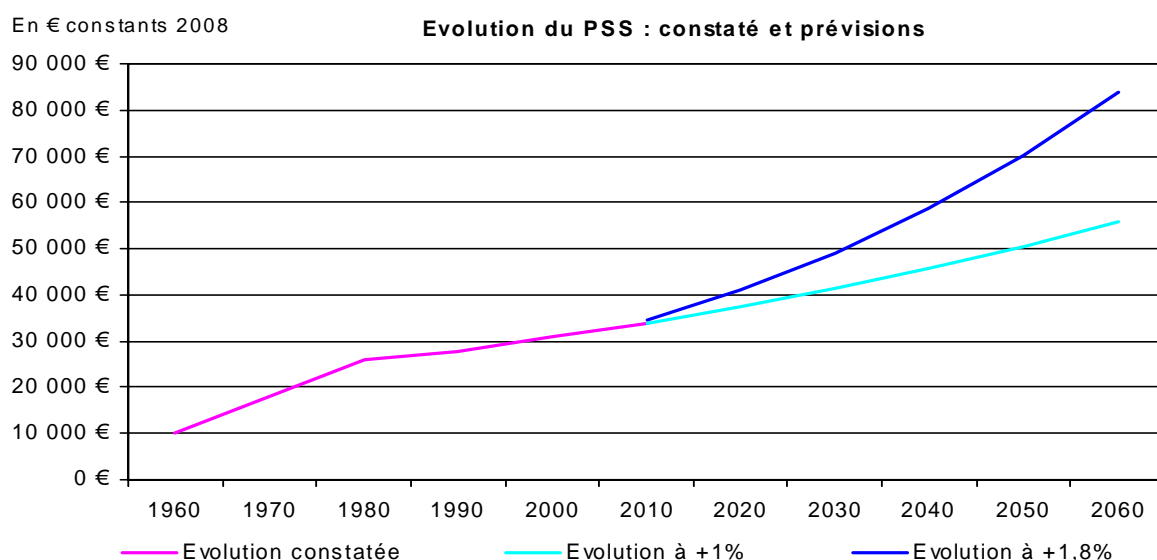
Paramètres	Effets
Taux théoriques de cotisation	L'augmentation des taux théoriques entraîne une hausse immédiate des produits de cotisations et des engagements de retraite ; et par voie de conséquence une augmentation à moyen long terme des charges du régime (hausse différée du niveau des pensions). La hausse peut être différente selon les tranches. Exemple : en 1989, le taux théorique est passé de 3,5% à 4,5% en tranche A et de 12,5% à 14% en tranche B.
Pourcentage d'appel	La seule augmentation du pourcentage d'appel entraîne une hausse immédiate des produits de cotisation, sans modification des droits futurs puisque les cotisations créatrices de droits sont inchangées. L'augmentation est la même dans les deux tranches (pas de sélectivité selon la tranche). Exemple : le pourcentage d'appel est resté égal à 60% de la création du régime en 1971 à 1982. Il est progressivement passé de 60% à 125% entre 1983 et 1992.
Valeur de service du point	La valeur de service du point est indexée depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004 sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac. Une diminution de cette indexation entraîne une baisse immédiate des charges futures du régime, celles-ci étant calculées dans l'hypothèse du maintien de l'indexation actuelle. L'indexation a été modifiée par l'application de la loi d'août 2003 portant réforme des retraites. La valeur du point était indexée avant 2004 et depuis la création du régime sur l'indice net 200 de la fonction publique.
Valeur d'achat du point (ou salaire de référence)	La valeur d'achat du point est également indexée depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004 sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac. Une augmentation de cette indexation entraîne une hausse du coût du point, donc une baisse des droits futurs à cotisation théorique équivalente. Cette baisse des droits ne se concrétise au niveau des charges du régime que très progressivement. C'est donc une mesure de redressement de long terme. L'indexation a été modifiée par l'application de la loi d'août 2003 portant réforme des retraites. Le salaire de référence était indexé avant 2004 et depuis la création du régime sur l'indice net 200 de la fonction publique.

### Annexe n° 3 : Les taux de remplacement après réforme de l'Ircantec

Les cas types suivants permettent d'évaluer l'impact de la réforme sur le taux de remplacement du dernier salaire ou du salaire moyen d'un affilié du régime. Les hypothèses conventionnelles retenues pour la réalisation de ces cas types sont les suivantes :

- Les chiffres sont en euros constants 2008 ;
- Deux profils conventionnels sont ici présentés : le cas d'un salarié qui effectue toute sa carrière au niveau du plafond de la sécurité sociale (soit 33 276 € bruts annuels en 2008) et le cas d'une salariée effectuant sa carrière au niveau de deux fois le plafond de la sécurité sociale (66 552 € bruts annuels en 2008). Rappelons que 89% des cotisations à l'IRCANTEC sont versées en tranche A et 11% en tranche B ;
- Les taux de remplacement sont calculés brut et net de cotisations sociales, en pourcentage du dernier salaire comme du salaire moyen.
- Deux variantes d'évolution du plafond de la sécurité sociale (PSS) sont présentées de façon à rappeler l'impact du différentiel d'évolution des salaires :
  - 1) Evolution du PSS de +1% par an à compter de 2009 (hypothèse correspondant à l'évolution du PSS sur les vingt dernières années),
  - 2) Evolution du PSS comme le salaire moyen par tête dans les projections du COR : +1,8% par an en tendance (+1,7% par an sur 2009-2012 et +1,8% par an à partir de 2013) ;
- La liquidation se fait au taux plein, et la durée de cotisation augmente selon le mécanisme de la loi portant réforme des retraites d'août 2003, soit 41 ans en 2012, 41½ ans à partir de 2019 (ce cas-type est tout à fait conventionnel et ne représente pas l'affilié standard de l'IRCANTEC : régime de passage et durée moyenne de carrière du stock de retraités de 8,9 années) ;
- Les paramètres du régime général sont considérés comme stables sur toute la période ;
- Les paramètres de l'IRCANTEC sont stables à compter de 2017, c'est-à-dire que le conseil d'administration est supposé ne prendre aucune décision de modification des paramètres de 2017 à 2060.

Le graphique ci-dessous illustre l'hypothèse sous-jacente d'évolution du PSS :



Rappelons que plus l'horizon de simulation est éloigné, plus les hypothèses formulées et les résultats sont fragiles : en effet, concernant les paramètres du régime, (indexation des pensions, rendement du point) la réforme prévoit que leur fixation relèvera de la compétence du conseil d'administration. Ainsi, pour les liquidations jusqu'en 2030, la majorité de la carrière se déroule selon des règles connues tandis que pour les liquidations à partir de 2040, l'essentiel des droits à retraite seront acquis sous l'empire des paramètres fixés par le conseil.

Le détail des pensions brutes et des taux de remplacement en fonction du niveau de rémunération et de l'hypothèse de croissance du PSS sont les suivants :

### Carrière pleine rémunérée à une fois le PSS

➤ Evolution du PSS de +1% par an en tendance

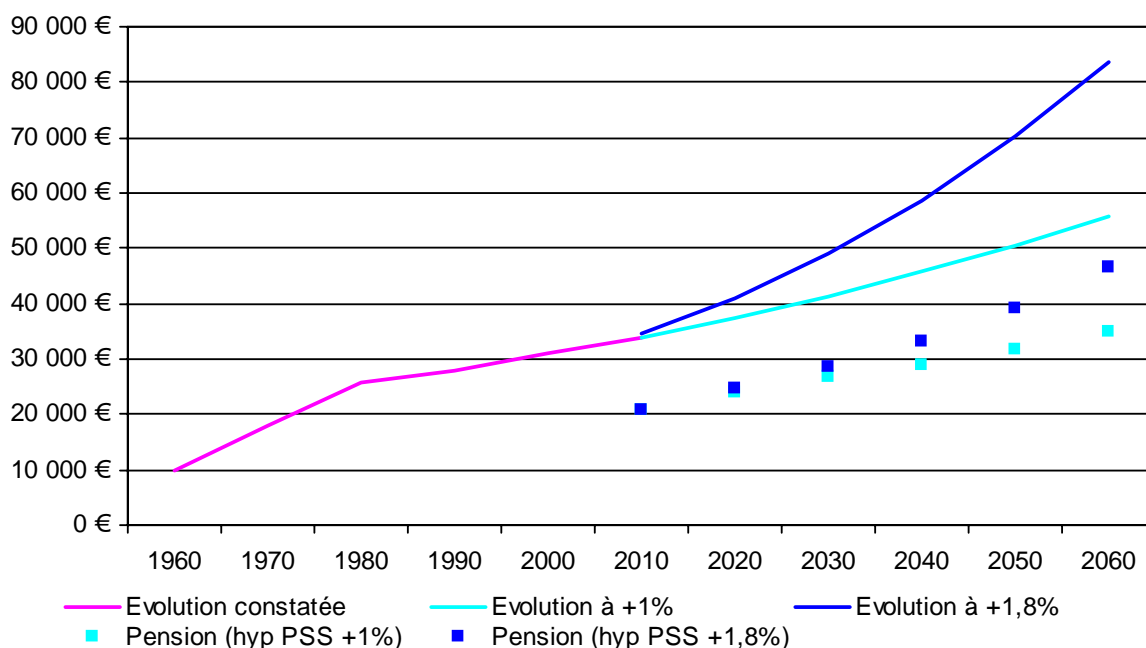
Année de liquidation	Pensions brutes (en euros 2008)			Taux de remplacement							
				Du dernier salaire		Ecart / 2008		Du salaire moyen		Ecart / 2008	
	CNAV	IRCANTEC	Total	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
2008	14 312	6 516	20 828	63,8%	71,8%			80,6%	89,9%		
2020	16 457	7 704	24 161	65,1%	73,7%	+ 1,3%	+1,9%	81,6%	91,5%	+1,0%	+1,6%
2030	18 209	8 508	26 717	65,1%	73,7%	+ 1,3%	+1,9%	79,8%	89,9%	-0,8%	+0,0%
2040	20 152	8 909	29 061	64,2%	72,6%	+0,4%	+0,8%	78,2%	88,3%	-2,4%	-1,6%
2050	22 261	9 351	31 612	63,2%	71,5%	-0,6%	-0,3%	76,9%	87,0%	-3,7%	-2,9%

➤ Evolution du PSS de +1,8% par an en tendance

Année de liquidation	Pensions brutes (en euros 2008)			Taux de remplacement							
				Du dernier salaire		Ecart / 2008		Du salaire moyen		Ecart / 2008	
	CNAV	IRCANTEC	Total	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
2008	14 312	6 516	20 828	63,8%	71,8%			80,6%	89,9%		
2020	16 815	7 793	24 608	61,0%	69,1%	-2,8%	-2,7%	81,9%	91,8%	+1,3%	+1,9%
2030	19 630	8 876	28 506	59,1%	66,9%	-4,7%	-4,9%	81,1%	91,3%	+0,5%	+1,4%
2040	23 453	9 801	33 254	57,7%	65,3%	-6,1%	-6,5%	80,7%	91,1%	+0,1%	+1,2%
2050	28 033	11 080	39 113	56,8%	64,3%	-7,0%	-7,5%	80,0%	90,5%	-0,6%	0,6%

En € constants 2008

### Carrière pleine rémunérée à une fois le PSS



**Interprétation des résultats (pour une rémunération au niveau du PSS) :**

À horizon 2030, la liquidation des droits après application du projet de réforme entraîne une variation du taux de remplacement net du dernier salaire comprise entre une hausse de +1,9% et une baisse de -4,9% selon l'hypothèse de progression du PSS choisie et une variation du taux de remplacement net du salaire moyen comprise entre 0% et +1,4%.

Les liquidations à compter de 2040 seront principalement fonction des paramètres fixés à l'avenir par le conseil d'administration.

**En tranche A (pour les rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale), la réforme permet de maintenir les niveaux de remplacement élevés actuellement atteints.**

**Carrière pleine rémunérée à deux fois le PSS**

- Evolution du PSS de +1% par an en tendance

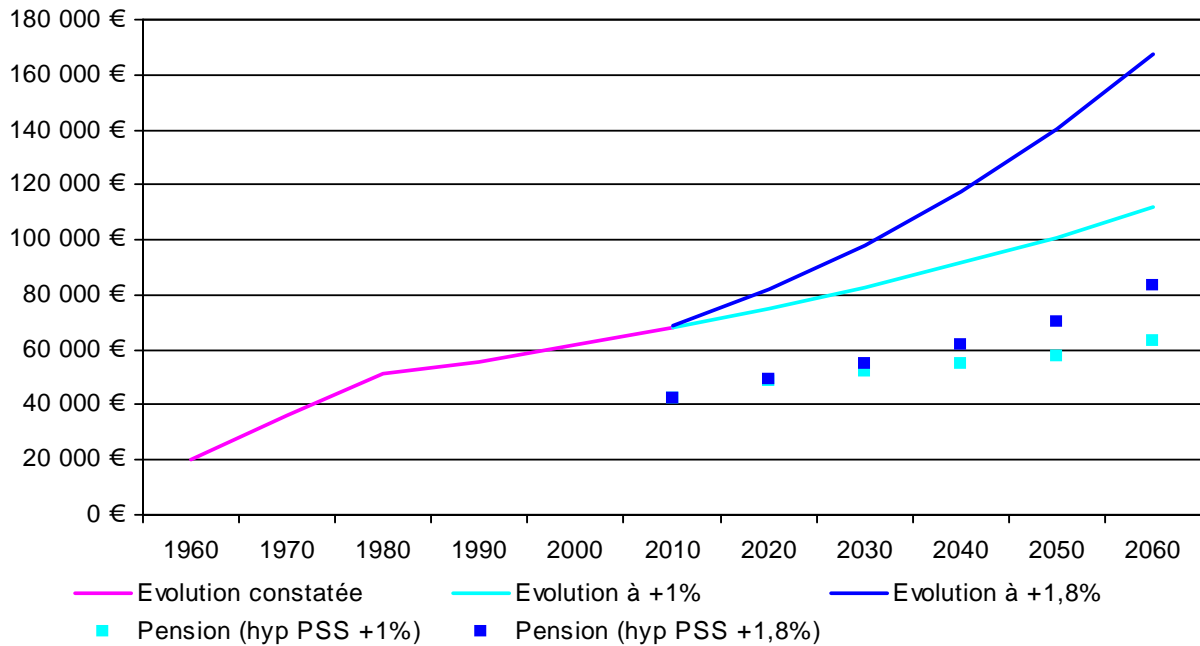
Année de liquidation	Pensions brutes (en euros 2008)			Taux de remplacement							
				Du dernier salaire		Ecart / 2008		Du salaire moyen		Ecart / 2008	
	CNAV	IRCANTEC	Total	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
2008	14 312	27 975	42 287	64,7%	71,4%			81,9%	88,9%		
2020	16 457	31 948	48 405	65,2%	72,3%	+0,5%	+0,9%	81,8%	89,5%	-0,1%	+0,6%
2030	18 209	33 963	52 172	63,6%	70,6%	-1,1%	-0,8%	77,9%	86,0%	-4,0%	-2,9%
2040	20 152	34 783	54 935	60,6%	67,3%	-4,1%	-4,1%	73,9%	81,8%	-8,0%	-7,1%
2050	22 261	35 757	58 018	58,0%	64,4%	-6,7%	-7,0%	70,6%	78,3%	-11,3%	-10,6%

- Evolution du PSS de +1,8% par an en tendance

Année de liquidation	Pensions brutes (en euros 2008)			Taux de remplacement							
				Du dernier salaire		Ecart / 2008		Du salaire moyen		Ecart / 2008	
	CNAV	IRCANTEC	Total	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
2008	14 312	27 975	42 287	64,7%	71,4%			81,9%	88,9%		
2020	16 815	32 292	49 107	60,9%	67,6%	-3,8%	-3,8%	81,8%	89,5%	-0,1%	+0,6%
2030	19 630	35 359	54 989	57,0%	63,3%	-7,7%	-8,1%	78,2%	86,3%	-3,7%	-2,6%
2040	23 453	38 163	61 616	53,5%	59,4%	-11,2%	-12,0%	74,8%	82,8%	-7,1%	-6,1%
2050	28 033	42 311	70 344	51,1%	56,7%	-13,6%	-14,7%	71,9%	79,8%	-10,0%	-9,1%

En € constants 2008

### Carrière pleine rémunérée à deux fois le PSS



#### **Interprétation des résultats (pour une rémunération au niveau de deux fois le PSS) :**

À horizon 2030, la liquidation des droits après application du projet de réforme entraîne une variation du taux de remplacement net du dernier salaire comprise entre -0,8% et -8,1% selon l'hypothèse de progression du PSS choisie et une variation du taux de remplacement net du salaire moyen comprise entre -2,6% et -2,9%

Les liquidations à compter de 2040 seront principalement fonction des paramètres fixés à l'avenir par le conseil d'administration.

**En tranche B (partie de la rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale), la réforme permet de limiter significativement l'effet de la baisse du rendement du point IRCANTEC et d'assurer un niveau important de remplacement de la pension par rapport au dernier salaire.**