



HAL
open science

Risques et chances de la retraite des cadres

Gérard-François Dumont

► **To cite this version:**

Gérard-François Dumont. Risques et chances de la retraite des cadres. Questions de sécurité sociale, 1994, pp.28-31. hal-01531549

HAL Id: hal-01531549

<https://hal.science/hal-01531549>

Submitted on 1 Jun 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

RISQUES ET CHANCES DE LA RETRAITE DES CADRES

Le 9 février, les partenaires sociaux parvenaient à un accord concernant le régime de l'Agirc (voir p.12) il importait d'attirer l'attention de nos lecteurs sur un livre de Gérard-François Dumont^(*), économiste et démographe, qui analyse avec brio et clarté l'économie du régime des cadres en tant que modèle fondateur de la retraite complémentaire en France, poussant l'honnêteté jusqu'à poser et répondre à la question : Suffit-il qu'un régime soit interprofessionnel pour qu'il assure son équilibre financier ?



■ Quelques 6 millions de cadres actifs et près de 2 millions de cadres retraités

Le régime de retraite des cadres intéresse un très grand nombre de foyers. En effet, le dernier recensement (1990) indiquait que les familles des cadres actifs comptent 6,1 millions de membres et celles des cadres retraités 1,7 million. Le régime de la retraite des cadres touche donc près de 8 millions de personnes. Il traite des fonds supérieurs à 50 milliards de francs chaque année.

L'analyse économique montre que l'AGIRC subit certes les aléas de son environnement, mais qu'elle a la chance d'être conçue sur des fondements qui donnent des possibilités d'adaptation, ce qui n'est pas le cas de tous les régimes par répartition. Ainsi certains régimes par répartition souffrent de ne pas être interprofessionnels, et/ou d'avoir des contraintes de gestion liées à la définition a priori d'objectifs quantitatifs.

Le régime de retraite des cadres a, en effet, la possibilité de réagir, de « rétro-agir » en fonction du terrain, en fonction des changements intervenant dans l'environnement.

Autrement dit, les principes du système AGIRC en font un navire construit pour profiter du beau temps mais qui possède également des moyens de s'adapter au mauvais temps : le système est en effet marqué par son caractère modulable et sa puissance d'adaptation.

Les possibilités d'adaptation du régime se trouvent principalement à deux niveaux : celui de la convention collective qui est modifiable à la majorité et celui de la gestion quotidienne. L'AGIRC s'est ainsi donnée, dès sa création en 1947, des méthodes de travail permettant de répondre aux évolutions. L'étude de son fonctionnement pendant près d'un demi siècle montre que les mécanismes d'adaptation ont fonctionné de façon satisfaisante dans un environnement changeant.

Cela ne veut pas dire que l'avenir sera automatiquement pour le régime des cadres un lit de roses. En effet, comme toute organisme, l'AGIRC est soumise à des risques.

■ Trois risques : politique, économique et démographique

Le premier risque est politique. Toute institution qui parvient à l'équilibre sait que par définition il est fragile et que des évolutions peuvent à tout moment le mettre en cause. Pour les entreprises du secteur privé, des réformes fiscales, des changements réglementaires peuvent transformer une exploitation dégagant des profits en une exploitation enregistrant des pertes.

De même le régime de retraite des cadres est à la merci des décisions politiques : le niveau du plafond de sécurité sociale tel qu'il pourrait être fixé demain, le montant des compensations versées par l'État en ce qui concerne l'obligation de la retraite à soixante ans, le régime fiscal des cotisations aux caisses complémentaires de retraites, ou tout autre réglementation venant modifier les conditions de l'environnement du régime. Or, il est difficile d'établir des

projections autrement qu'en prenant en compte les données législatives connues.

Mais le risque politique peut également être une chance, par exemple en cas d'assouplissement de l'âge de départ à la retraite.

Le second risque est économique. Le nombre de cadres cotisants et le montant du salaire sur lequel ils cotisent dépend largement de l'activité économique. Quel sera le dynamisme économique de la France dans les prochaines décennies ? Son niveau de compétitivité la conduira-t-elle à avoir dans sa population active une forte croissance de ses cadres ? Comment évolueront les rémunérations de ses

^(*) La retraite des Cadres et l'avenir du système par répartition par Gérard-François Dumont, aux Editions d'Organisation, 96 pages, 59 francs.

cadres ? Quels sont les risques de récession ? Il faudrait être devin pour oser proposer des réponses certaines à de telles questions.

L'essentiel pour toute entreprise est de continuer à gérer au mieux et d'avoir des capacités de s'adapter à des événements qui sont, par définition, très difficilement prévisibles puisque l'avenir n'est jamais sûr. En fait, l'étude du passé montre bien que l'on peut prévoir avec certitude qu'il se passera des choses imprévisibles contre lesquelles il faut toujours être prêt à réagir.

Le troisième risque, démographique, se décompose lui-même en quatre aspects : il y a la durée de la vie des allocataires, le nombre d'allocataires, le nombre de cotisants et la durée de cotisation des cotisants. L'augmentation de l'espérance de vie des allocataires, qui est une chance pour eux-mêmes, ne l'est pas pour les finances du régime. Selon qu'elle augmente d'environ un trimestre par an, comme au cours des années 1980, ou au contraire plafonne ou, pire encore, diminue en raison de difficultés sanitaires, la durée moyenne de versement des allocations peut être très largement modifiée dans un sens ou dans un autre. Et cette durée dépend d'un autre élément difficile à prévoir, l'âge moyen de départ en retraite qui résultera demain des réglementations et également des comportements. Ainsi autant l'AGIRC connaît pratiquement le nombre total de ses allocataires potentiels – qui sont les cotisants actuels – autant les perspectives du nombre d'allocataires à servir pour l'année $n+10$ par exemple nécessite un jeu d'hypothèses. Or l'AGIRC peut effectuer des projections, non des prévisions certaines. Le nombre de cotisants est encore plus difficile à prévoir, car il dépend de l'effectif des générations et du nombre de cadres par générations.

L'évolution de la pyramide des âges de la France laisse envisager une baisse de l'effectif des générations considérées. Quant à la proportion des cadres, elle dépend largement des conditions économiques. Si le vieillissement de la population active se traduisait par un moindre dynamisme économique, il est à craindre que le niveau de la population

cadre en souffrirait.

Face à ces inévitables incertitudes, le régime de retraite des cadres établit périodiquement des perspectives. Ces dernières mettent en évidence, sous certaines hypothèses moyennes, que l'AGIRC est une assurance sur le long terme pour les cadres qui aspirent à des revenus en vue de leur retraite.

Mais les paramètres précis du futur sont tout aussi imprévisibles qu'ils l'ont été dans le passé : par exemple, personne n'avait prévu la stagnation relative des ressources de l'AGIRC après 1974 sous l'effet des deux éléments : le dérapage du plafond de la sécurité sociale et le freinage des salaires des cadres lié aux évolutions économiques. Cette stagnation, bien qu'imprévue, n'a pas été dommageable à la qualité du service grâce aux ajustements réalisés. Mais c'est un exemple qui confirme combien il est difficile d'extrapoler dans le futur d'après le présent.

Le fonctionnement réel du régime de retraite des cadres met en évidence que les objectifs, et notamment le lissage inter temporel des allocations, ont pu être atteints grâce à sa souplesse de fonctionnement.

Les différents éléments qui permettent cette souplesse seront disponibles demain comme ils l'ont été hier. En revanche, l'AGIRC ne peut directement maîtriser l'intensité des trois risques politiques, économiques, et démographiques. Elle peut seulement y répondre en s'adaptant. On peut alors se demander s'il ne serait pas davantage dans son rôle, quitte à être moins discrète, d'influer sur ce triple environnement.

Sur l'environnement politique en promouvant la fixation de paramètres quantitatifs et de décisions qualitatives qui ne risquent pas de pénaliser son exploitation. Sur l'environnement économique en promouvant les idées favorables à une meilleure compétitivité de la France. Sur l'environnement démographique en promouvant des politiques et des actions qui permettent d'enrayer le vieillissement de la population active, voir sa diminution, dont on ne voit pas comment ils pourraient rester sans effet sur les données du système.

■ L'AGIRC : un régime interprofessionnel

La composition du régime des cadres met en évidence le fait qu'il regroupe pratiquement tous les effectifs de cadres des entreprises privées, exerçant des activités sur le territoire français dans la quasi-totalité des secteurs. L'AGIRC regroupe également des cadres travaillant dans des sociétés à capitaux français et des cadres employés dans des sociétés étrangères implantées en France, qu'elles soient d'origine allemande, hollandaise, américaine, japonaise ou autre.

Le régime inclut notamment les cadres des compagnies d'assurance. Ces dernières ont d'ailleurs fait le choix de cotiser au taux maximum. Le secteur de l'assurance est donc, comme les autres secteurs économiques adhérents, cogérant du régime puisque celui-ci est dirigé paritairement par les employeurs et par les cadres des entreprises.

Toute règle ayant des exceptions, le régime des cadres en connaît essentiellement deux, car deux professions ont choisi un système qui leur est propre et se trouvent donc

absentes de l'AGIRC : le secteur de l'agriculture et le secteur bancaire. Dire que ce dernier regrette de ne pas avoir adhéré à l'origine à un système interprofessionnel est un secret de polichinelle. Les cadres du secteur bancaire, après plusieurs années de négociations, ont d'ailleurs intégré l'AGIRC début 1994.

Les chiffres montrent donc d'une part que l'AGIRC a un caractère interprofessionnel puisqu'elle regroupe des milliers d'entreprises de tous les secteurs hors le secteur primaire, d'autre part qu'elle assure une mutualisation en raison du nombre de personnes concernées.

Fin 1992, le nombre d'entreprises achetant des droits à l'AGIRC (ou entreprises adhérentes/cotisantes) est de 551 892. Ce chiffre regroupe deux catégories : celles qui ont des cadres et assimilés (article 4 et 4 bis de la convention collective) et celles qui ont des agents de maîtrise, autrement dit des chefs d'ateliers, contremaîtres et assimilés (article 36). La première catégorie est de loin la plus importante puisqu'elle représente plus de 99% des entreprises adhérentes.

der d'après les statistiques du nombre d'entreprises existantes en France. Ce nombre est variable selon les sources et se modifie chaque jour au fil des créations et liquidations d'entreprises. Les données de l'INSEE proposent des ordres de grandeur indiquant 600 000 entreprises industrielles et artisanales, 600 000 entreprises commerciales et un chiffre équivalent pour les prestataires de services. Mais de nombreuses entreprises ayant un numéro d'immatriculation auprès de l'INSEE n'ont pas de salarié et a fortiori pas de cadre, comme la majeure partie des entreprises commerciales. Sachant que reste seulement hors AGIRC le secteur agricole, qui recouvre peu de cadres, on peut considérer que l'AGIRC concerne 99% des entreprises employant des cadres, ce qui donne au régime un caractère interprofessionnel certain.

Ce caractère interprofessionnel est de plus en plus incontestable lorsqu'on examine l'évolution qui met en évidence une progression significative du nombre des entreprises adhérentes : ceci résulte de trois facteurs. D'abord, l'installation du régime se traduit dans les premières années, de 1948 à 1958, par des taux de progression très rapides, supérieurs à 10%. Puis, après 1958, le taux d'accroissement du nombre des entreprises adhérentes/cotisantes reste largement positif pour deux raisons : d'une part, le développement de l'économie entraîne une augmentation des entreprises embauchant des cadres ; d'autre part, diverses branches d'activité possédant leur propre système de retraite de cadres décident de rejoindre le système interprofessionnel existant, donc l'AGIRC. Seules deux années font exception dans cette croissance des entreprises adhérentes : 1965 avec une baisse quasi insensible et 1966 avec une baisse de 1,53%. Ces années correspondent à la période où les fusions d'entreprises sont les plus nombreuses, et ne se traduisent pas par une diminution du nombre de cadres cotisants.

Il résulte des données que le caractère interprofessionnel du régime est non seulement incontestable, mais qu'il s'est renforcé au fil des années. Le régime est donc assis sur l'ensemble de l'économie, ce qui lui permet de mieux supporter les évolutions sectorielles, la diminution des adhérents d'un secteur en crise pouvant s'équilibrer par l'augmentation des adhérents des secteurs en croissance.

En outre, le régime a l'avantage considérable de permettre à un cadre de changer d'entreprise en conservant l'intégralité et la continuité de ses droits. « *Ce fut là un progrès considérable dont l'influence sur la réussite de la modernisation industrielle de la France depuis la Libération n'a pas toujours été reconnue à sa juste valeur.* » L'AGIRC est donc un système qui permet la mobilité professionnelle.

L'évolution du nombre des entreprises adhérentes à l'AGIRC

Année	Art. 4 et 4 Bis		Art. 36		Ensemble ••		Entreprises sans cotisants	Total Entreprises adhérentes
	nombre	évolut. en %	nombre	évolut. en %	nombre	évolut. en %		
1980	324 561	4,98	15 410	1,23	325 030	4,98	137 068	462 098
1981	346 715	6,83	15 499	0,58	347 343	6,86	177 150	524 493
1982	355 839	2,63	15 389	-0,71	356 537	2,65	196 882	553 419
1983	367 212	3,20	15 251	-0,90	367 877	3,18	215 063	582 940
1984	389 244	6,00	24 009•	57,43	391 244•	6,35	283 327•	674 571•
1985	401 887	3,25	24 673	2,77	404 029	3,27	318 069	722 098
1986	417 192	3,81	25 220	2,22	419 121	3,74	345 395	764 516
1987	434 777	4,22	26 081	3,41	436 748	4,21	372 288	809 036
1988	463 262	6,55	27 220	4,37	465 225	6,52	421 569	886 794
1989	488 093	5,36	27 213	-0,03	490 118	5,35	452 900	943 018
1990	514 696	5,45	27 877	2,44	516 820	5,45	545 892	1 062 712
1991	536 640	4,26	28 629	2,70	538 812	4,26	532 113	1 070 925
1992	549 371	2,37	29 201	2,00	551 892	2,43	552 221	1 104 113

• Intégration de l'IRCACIM

•• Entreprises adhérentes au titre des articles 4 - 4 bis et au titre de l'article 36 exclusivement

Le nombre des entreprises adhérentes/cotisantes est donc important, plus d'un demi million. Peut-on dire précisément quel est le pourcentage des entreprises adhérentes à l'AGIRC par rapport au nombre d'entreprises en France employant des cadres ? Ce dernier chiffre n'est pas connu de façon totalement détaillée. Il est possible de l'appréhender

■ La quasi totalité des cadres

Mais, au-delà des entreprises adhérentes, il est encore significatif d'examiner le nombre des cadres et assimilés cotisants qui est de 2 722 447 au 31 décembre 1992. Quel est le pourcentage des cadres cotisants à l'AGIRC par rapport au pourcentage des cadres dans l'ensemble de l'économie ? Il n'est pas aisé de répondre à cette question car la connaissance du nombre des cadres et assimilés salariés en France est imparfaite. En revanche, on connaît les effectifs salariés ainsi que leur évolution par secteur. La croissance de ces effectifs est continue même si elle a été plus rapide dans la décennie 1960 et avant le premier choc pétrolier (1974) qu'après ce premier choc et dans la décennie 1980. L'analyse par secteur met en évidence la baisse des effectifs de l'industrie après 1974, mais cette baisse est plus que compensée par la hausse des salariés du tertiaire marchand et du tertiaire non marchand. L'emploi salarié dans le domaine agricole diminue fortement, de 1 124 200 en 1955 à 265 200 en 1988, soit de 76,4%. La diminution de la part de l'agriculture accentuée a contrario le caractère interprofessionnel du régime AGIRC qui couvre par conséquent une part croissante des activités économiques, puisque l'importance du secteur primaire diminue.

De 1955 à 1988, les effectifs salariés passent de 12,538 à 18,178 millions de personnes, soit + 44,98%. Dans le même temps, les cadres cotisants à l'AGIRC passent de 452 853 à 2 407 674, soit + 432%. Les chiffres indiquent donc un différentiel important.

Mais est-il le résultat d'une période donnée ou un facteur quasi permanent ?

Pour la période 1947-1992, les chiffres permettent d'affirmer le second terme. La croissance annuelle moyenne des cadres cotisants à l'AGIRC a été supérieure à celle de l'emploi salarié. Si l'on considère l'évolution des cadres cotisants par rapport aux emplois salariés totaux ou aux

emplois salariés non agricoles, on constate d'abord une grande différence: alors que le nombre des salariés subit une évolution marquée par la coupure de 1973-74 évoquée ci-dessus, la courbe des cadres cotisants à l'AGIRC ne fait pas apparaître de coupure nette malgré un ralentissement de son évolution en partie gommé par l'intégration dans l'AGIRC de régimes auparavant autonomes.

Essayons maintenant de comparer l'évolution des adhérents de l'AGIRC avec le nombre des cadres tel qu'il résulte des enquêtes et des recensements.

Selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, le nombre des cadres d'entreprise dans la population active occupée était de 923 000 en avril-mai 1982 et 1 341 000 en mars 1992.

Si l'on considère les chiffres donnés par les recensements, les catégories socioprofessionnelles 37 (cadres administratifs et cadres commerciaux d'entreprise) regroupaient 1,7 millions de personnes en 1982 et 2,4 en 1990, dernière année de recensement.

Les chiffres ci-dessus donnent même l'impression que plus de 100% des cadres cotisent à l'AGIRC, ce qui pourrait paraître surprenant. En réalité, ces différences résultent des définitions du terme cadre et de la façon dont il est utilisé dans les travaux statistiques.

Quoiqu'il en soit, toutes ces données mettent en évidence l'assise très large de l'AGIRC et donc une sorte d'assurance contre les risques propres à telle ou telle branche économique. Cela signifie que le régime ne peut guère être profondément marqué par les difficultés de tel ou tel secteur économique considéré isolément, comme, par exemple, la sidérurgie dans les années 1970, même s'il est inévitablement dépendant du niveau général de l'activité économique.

Les chiffres ci-dessus se modifient structurellement avec les années 1990. En effet, la retraite complémentaire est, depuis le 1er janvier 1991, devenue obligatoire également pour la partie des salaires située entre quatre fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale ce que l'on appelle la tranche C. Dans le cadre de cette modification, des entreprises ont anticipé la date du 1er janvier 1991. De plus, cela a conduit à ouvrir la tranche C au régime AGIRC qui a par ailleurs intégré totalement ou partiellement d'autres régimes spécialisés sur la tranche C, celle des cadres supérieurs, comme l'IRCASUP et l'IRICASE (à l'exception des « non intégrables »).

L'AGIRC a donc étendu son champ d'action. Auparavant régime des cadres et de la tranche des revenus de cadres supérieurs considérés comme de niveau cadre, elle est devenue le régime de la quasi-totalité des revenus de cadres qui dépassent le plafond de la sécurité sociale, donc le régime des cadres et cadres supérieurs. ■

L'évolution du nombre de cotisants au régime de retraite des cadres (au 31 décembre)

	Année Nombre	Cotisants Évolut. en %
1980	1 821 631	2,95
1980•	1 892 562	n.s.
1981	1 940 393	2,53
1982	1 974 705	1,77
1983	2 000 591	1,31
1983••	2 198 376	n.s.
1984	2 238 120	1,81
1985	2 268 260	1,35
1986	2 289 575	0,94
1987	2 331 898	1,85
1988	2 407 674	3,25
1989	2 507 980	4,17
1990	2 634 130	5,03
1991	2 710 413	2,90
1992	2 722 447	0,44

- Avec les effectifs de l'IRPVPR
- Avec les effectifs de l'IRCACIM