



Retraite des agents généraux : quelles sont les pistes pour réformer le régime ?

HomeRéglementationRetraite des agents généraux : quelles sont les pistes pour réformer le régime...

- A la une
- Réglementation

8 juin 2021



La Fédération française de l'assurance (FFA) a indiqué qu'elle souhaitait mettre fin à la contribution des compagnies d'assurance au régime de retraite complémentaire des agents généraux. **Norbert Gautron**, président du groupe d'actuariat conseil, Galéa et **Maud Vannier-Moreau**, actuaire associée, directrice générale de Galéa, expliquent l'impact de cette décision et les problématiques qui se posent dans le cadre d'une réforme d'un régime par répartition. Ils apportent dans le même temps un éclairage sur les avantages et les risques de transformation d'un régime par répartition en régime par capitalisation.

Les compagnies d'assurance pourraient mettre fin à leur participation au financement du régime de retraite des agents généraux d'assurances. S'agissant d'un système par répartition, quels seraient les différents impacts possibles au regard de la situation dudit régime ?

Norbert Gautron : Dans un régime par répartition « pur », les cotisations de l'année paient les prestations de l'année. Ce système a d'ailleurs permis de verser des prestations dès leur mise en place. Une diminution d'une partie du financement crée un déficit, toutes choses égales par ailleurs. Un régime de retraite comme celui des agents généraux, qui dispose de quelques années de prestations en réserve, pourrait théoriquement utiliser ses réserves dans un premier temps mais devrait rapidement augmenter le taux de cotisation à la charge des agents ou se résoudre à diminuer les retraites servies. Concrètement, il s'agirait dans ce dernier cas de baisser la valeur de service du point ou de revoir certaines prestations indirectes. A titre d'exemple, pour faire face aux difficultés financières, les régimes Agirc-Arrco ont pris des mesures d'accroissement de ressources comme le relèvement du taux d'appel des cotisations, ou/et des mesures d'économies telle que la baisse du niveau de « générosité » du régime, mesurée au travers du rendement.

Maud Vannier-Moreau : Côté financement, il est également possible d'appeler une « contribution de maintien de droits » pour préfinancer les droits acquis par les participants



avant la baisse des cotisations. C'est une forme de « prime unique » qui sécurise les droits acquis par le passé et qui est calculée suivant des méthodes actuarielles classiques, puisqu'elle correspond à la valeur actuelle probable des prestations futures relatives à la baisse des cotisations. Au niveau actuel des taux d'intérêt, le montant d'une telle soule peut être élevé. Les entreprises qui sur-cotisaient de manière dérogatoire au régime complémentaire des salariés et qui ont souhaité revenir à un taux classique ont dû acquitter une telle contribution, dont le niveau dépendait des caractéristiques des effectifs concernés, âges et salaires principalement. Elles ont géré des générations de « groupes fermés » de salariés, avec pour les plus anciens, des taux de cotisation dérogatoires préfinancés par la contribution.

D'une manière générale, quelles sont les principales difficultés qui se posent en cas de réforme d'un régime par répartition ?

Maud Vannier-Moreau : Les difficultés de réforme des régimes de retraite sont multiples. Schématiquement, lorsqu'il s'agit de modifier les modalités de calcul des pensions, deux grandes familles de réformes sont possibles. Les réformes paramétriques consistent à modifier les règles de calcul des pensions sans changer la « philosophie » globale du régime. Ce sont par exemple les modifications régulières depuis la réforme Balladur-Veil de 1993 du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein au régime général des salariés. Les réformes plus structurelles ou « systémiques » modifient en profondeur les règles de calcul des prestations, comme par exemple la transformation en 2004 du régime de retraite de base des professions libérales avec le passage d'un système en annuités à un système en point ou, plus récemment, la volonté du Président Macron de créer un Système Universel des Retraites. Ce dernier cas illustre à lui seul les difficultés d'une réforme en matière de retraite, avec notamment des craintes individuelles sur le niveau des pensions directes et dérivées telles que les pensions de réversion, mais aussi des questionnements sur le devenir des régimes professionnels, de leurs réserves et de leur gouvernance. Dans le cas présent du régime des agents généraux, on se situerait plutôt dans le contexte d'une modification du financement du régime qui, si elle devait se confirmer, ne manquerait pas de poser la question des conséquences sur les droits des participants.

Les choix à opérer par les responsables du régime, paramétrique, ou systémique, se situent à un moment où, le moins que l'on puisse dire, on n'y voit pas clair sur le devenir et le contenu d'une réforme du système de retraite national.

Y-a-t-il des précédents en matière de transformation de régime par répartition, intégrant une problématique comparable à celle qui se pose pour les agents généraux ? La solution de la fusion avec un autre régime est-il possible ?

Norbert Gautron : Les régimes de retraite par répartition ont plutôt connu des hausses de cotisation comme, par exemple, la pratique des taux d'appels majorés dans les régimes complémentaires, ou des financements supplémentaires de l'Etat pour notamment accompagner l'augmentation de l'espérance de vie ou la baisse des taux sur les marchés. La crise Covid a impacté, à la baisse, les ressources, mais il s'agit, espérons-le, d'un impact ponctuel. Une baisse pérenne d'une partie des cotisations est moins classique dans les régimes par répartition.

Une fusion avec un autre régime est toujours possible. Cela a par exemple, été le cas de la profession des Avoués qui a rejoint le régime des Avocats. D'un point de vue technique, des « pesées actuarielles » doivent être effectuées, pour vérifier que le régime d'accueil ne verra pas ses équilibres techniques, équivalent à l'écart entre les cotisations et les prestations, dégradés par le régime accueilli sur un horizon de projection pouvant aller jusqu'à 25 ans. Dans le cas contraire, des compensations financières doivent intervenir, avec un coût pouvant être significatif.

Transformer le régime en intégrant un volet capitalisation serait-il une voie



envisageable ? quels seraient les avantages et les risques ?

Norbert Gautron : Théoriquement, il est bien sûr toujours possible d'intégrer un volet capitalisation dans un régime par répartition. Toutefois, dans cette hypothèse, le besoin en financement serait double : le service des pensions en cours dans le régime par répartition devrait être assuré et en parallèle des provisions devraient être constituées pour préfinancer les droits futurs par capitalisation. Comme évoqué précédemment, ce double besoin de financement est le reflet de l'octroi de droits gratuits lors de la mise en place du régime. Des règles précises devraient être définies au préalable pour aborder au mieux cette transition comme la part du régime concernée, la durée de la période de basculement, l'impact a priori sur les pensions en cours de service, le niveau du financement, l'utilisation éventuelle de réserves financières, l'évolution des droits non contributifs, etc. Dans le cas des agents généraux, il semble que les marges de manœuvre soient réduites pour rendre acceptable un financement des droits acquis dans le régime en répartition et l'abondement des comptes individuels dans le régime par capitalisation, compte tenu du niveau actuel des cotisations d'une part et des réserves qui ne représentent que quelques années de cotisations d'autre part.

Maud Vannier Moreau : L'intégration d'une dose de capitalisation présente l'avantage de diversifier les risques macroéconomiques sur une longue période. Il faut reconnaître que les niveaux des taux et des marchés financiers limitent l'attrait d'un passage à la capitalisation à l'heure actuelle. Sauf à inciter les participants à prendre davantage de risques à titre personnel, comme sur les produits épargne retraite créés par la loi Pacte en 2019, mais dans ce cas il s'agirait d'un changement profond du régime concerné.

Peut-on imaginer demain une solution de type fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS) pour assurer le financement de régimes par répartition déséquilibrés ou est-ce plus simple de tout regrouper dans le Régime général ?

Maud Vannier-Moreau : Les FRPS constituent un véhicule particulièrement adapté pour la retraite professionnelle supplémentaire. Ce sont les « fonds de pension français », traduction de la directive européenne sur les institutions de retraite professionnelle qui, dans la plupart des autres pays, constituent le deuxième étage de la retraite. Ils ne pourront accueillir que des régimes gérés par capitalisation et équilibrés techniquement. Le regroupement des 42 régimes par répartition dans un Régime national unique était un projet très ambitieux dans la mesure où il visait à la fois toutes les populations salariés, fonctionnaires, indépendants et tous les régimes de base et complémentaires.

Le traitement des déséquilibres de certains régimes et des excédents d'autres demeure un sujet délicat, amplifié par la crise Covid et constitue sans doute un préalable à toute réforme.

Propos recueillis par Jean-Charles Naimi

La retraite des agents généraux d'assurance en bref

Les agents généraux d'assurance sont affiliés au régime de base, géré par la Caisse Nationale d'Assurance vieillesse des Professions Libérales – **CNAVPL** et au régime complémentaire de la **CAVAMAC**.

Pour le **régime de base**, le taux de cotisation s'élève à :

- 8,23 % jusqu'au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit un maximum de 3 385 € +
- 1,87 % sur 5 fois le PASS, soit un maximum de 3 846 €

L'âge légal de départ en retraite, selon l'année, est compris entre 60 et 62 ans. Pour l'obtention du taux plein, l'agent général doit justifier d'un certain nombre de trimestres, entre 160 et 172, selon son année de naissance. Enfin, l'âge du taux plein automatique, selon l'année de naissance, est compris entre 65 et 67 ans.



Pour le régime complémentaire **CAVAMAC**, la cotisation s'élève à 8,16 %, taux d'appel inclus, dont **3 % à la charge des compagnies mandantes** et 5,16 % à la charge de l'agent. Ce taux s'applique sur les commissions et les rémunérations brutes liées à l'exercice du mandat de l'année civile précédente plafonnées à 516 415 € en 2021.

L'agent général peut liquider sa retraite complémentaire à taux plein entre 65 ans [(né (e) avant le 1er juillet 1951] et 67 ans [(né (e) à compter du 1er janvier 1955)].

