

## Enjeux sur les retraites complémentaires

Christiane Marty- décembre 2010

### Rappel préliminaire

Les pensions des salarié-es du secteur privé comportent une part versée par le régime de base de la Sécurité sociale et une part versée par les régimes de retraites complémentaires obligatoires Agirc (pour les cadres) et Arrco (pour tous). La part complémentaire n'est pas négligeable puisqu'elle représente de 35 à 40 % de la pension pour les non-cadres, et de 60 à 80% pour les cadres. Les régimes de retraite complémentaires sont des systèmes par répartition qui fonctionnent non par annuités comme le régime de base, mais par points.

#### Fonctionnement des régimes de retraite par points

Comme les régimes par annuités, les régimes par points fonctionnent par répartition, c'est-à-dire que les cotisations payées par les salarié-es et leurs employeurs sont redistribuées immédiatement aux retraité-es sous la forme des pensions, et sont financés par les cotisations.

Les salarié-es se constituent des droits à la retraite complémentaire sous forme de points tout au long de leur carrière, en versant des cotisations. Celles-ci sont transformées en points de retraite sur la base du prix d'achat du point, qui évolue chaque année comme le salaire moyen. Au moment de prendre la retraite, le nombre total de points obtenus est multiplié par la valeur du point et donne ainsi le montant annuel de la retraite complémentaire. La valeur du point à la vente, dite aussi valeur de service (différente du prix d'achat) est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des prix. Or le salaire moyen augmente plus vite que les prix : selon l'Insee, son augmentation entre 2002 et 2007 est supérieure de 0,6 point par an à celle des prix dans le secteur privé. Cela signifie concrètement que les points coûtent plus cher à l'achat et rapportent de moins en moins au moment de la retraite. Le rendement du point, qui exprime le rapport entre la valeur de service du point et son prix d'achat, est continuellement décroissant.

Le réglage de l'équilibre financier peut se faire également à travers un paramètre qui aboutit à majorer le montant de la cotisation prélevée sur le salaire sans donner les points supplémentaires correspondant à cette majoration. Exemple : le taux de cotisation à l'Arrco est de 6%, et seuls ces 6% de cotisation donneront des points. Mais la cotisation réellement prélevée est plus forte, car on la majore par ce qui est nommé « taux d'appel » et qui vaut actuellement<sup>1</sup> 125 %. La cotisation versée sera donc de  $(6\% \times 1,25) = 7,5\%$  du salaire brut.

Dans les régimes par points, un rapport étroit existe entre les salaires touchés et donc les cotisations versées, et le montant de la retraite. Un régime de retraite est dit plus ou moins contributif selon que le lien entre cotisations versées et montant de la pension est plus ou moins fort. Les régimes par points sont par construction beaucoup plus contributifs que les régimes par annuités.

À la différence de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) gérant la pension de base, les caisses complémentaires sont de droit privé et gérées paritairement à 50% par des organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et 50 % par des représentants des organisations syndicales. Les régimes complémentaires n'ont donc pas été concernés par la loi de 1982 qui a instauré la retraite à 60 ans : l'âge normal de départ en retraite y est resté de 65 ans. La règle dans ces régimes prévoit que tout départ avant cet âge entraîne un abattement sur la pension complémentaire<sup>2</sup>.

C'est pour permettre aux salarié-es de partir à la retraite entre 60 et 65 ans sans subir cet

<sup>1</sup> À noter que le taux d'appel, lors de son instauration en 1952 et jusqu'en 1965, était inférieur à 100% et entraînait donc une minoration de la cotisation prélevée. Voir JC. Willard, référence 3.

<sup>2</sup> L'abattement est de 7 % par an entre 55 ans et 59 ans, puis de 5 % par an de 60 à 62 ans, et 4 % par an de 62 à 65 ans.

abattement – sous réserve d'avoir atteint la durée d'assurance requise dans le régime de base – qu'un accord négocié en 1983 avait créé l'ASF (Association pour la gestion de la structure financière), structure dont l'objectif était de permettre de prendre en charge le paiement des pensions complémentaires sans abattement avant 65 ans. Les ressources de l'ASF étaient constituées d'une cotisation prélevée sur les salaires versés et d'une contribution de l'État. Cet accord a vu le jour grâce aux mobilisations syndicales, face à une résistance acharnée du CNPF (devenu depuis le Medef) qui ne voulait pas entendre parler de financer les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans. Sa position était, et reste, le recul de l'âge de départ en retraite et le refus dogmatique de toute recherche de ressources financières supplémentaires, et surtout de toute augmentation de cotisation.

En 2000, le Medef repassait à l'offensive en décidant de manière unilatérale de supprimer le paiement des retraites complémentaires entre 60 et 65 ans. Mais il a dû céder devant la mobilisation de 2 millions de salarié-es, et un nouvel accord a été conclu en 2001 : l'ASF était remplacée par l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco), avec des ressources constituées par une cotisation sur les salaires. Cet accord sur l'AGFF a déjà été prolongé à plusieurs reprises au cours de négociations ultérieures, et il venait une nouvelle fois à échéance le 31 décembre 2010.

## **Contexte actuel**

Un nouveau cycle de négociations portant sur l'avenir de l'Agirc et l'Arrco a donc été prévu de novembre 2010 jusqu'en mars 2011, entre patronat et syndicats dits représentatifs. Lors de la première séance qui a eu lieu le 25 novembre 2010, l'accord sur l'AGFF a été reconduit pour six mois, ce qui le porte jusqu'au 30 juin 2011. Il y avait un enjeu immédiat car sans cette reconduction, les salarié-es de moins de 65 ans liquidant leur retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 auraient subi un abattement sur leur retraite complémentaire pouvant atteindre jusqu'à 22%<sup>3</sup>. Ce risque d'abattement, provisoirement repoussé, était indépendant de la promulgation de la loi du 9 novembre 2010 qui a « réformé » les retraites.

Les négociations sur les retraites complémentaires ont d'autres thèmes à l'ordre du jour<sup>4</sup>, parmi lesquels bien évidemment l'évaluation des conséquences pour ces régimes de la loi de novembre 2010, mais aussi la poursuite des discussions antérieures sur l'avenir de leur équilibre financier ce qui suppose de se mettre d'accord sur les objectifs en terme de niveau de pension servie, en baisse constante. La question des avantages familiaux et conjugaux doit aussi être examinée, avec en suspens une menace de diminution.

## **Baisse continue du niveau des pensions complémentaires**

Les réformes passées depuis 20 ans ont organisé une baisse continue du montant des pensions servies, que ce soit la pension de base ou complémentaire. Concernant les régimes complémentaires, plusieurs accords paritaires ont été signés<sup>5</sup> depuis 1993, qui programment la

---

<sup>3</sup> Jusqu'à 22%, puisque le maximum de décote se calcule sur les 5 ans entre 60 et 65 ans, et correspond à (2 x 5%) + (3 x 4%) cf. note 2, page 1.

<sup>4</sup> Liste des thèmes pour la négociation, retenus d'un commun accord entre le patronat et les syndicats : l'incidence de la loi de novembre 2010, l'avenir de l'AGFF au-delà du 30 juin 2011, les rendements, les taux de cotisations, l'équilibre financier, la garantie minimale de points, les avantages familiaux et conjugaux, l'action sociale, les frais de gestion.

<sup>5</sup> Sauf par la CGT.

baisse des rendements. Depuis 2001, les régimes Agirc et Arrco ont la même règle de revalorisation des pensions servies, celles-ci sont indexées sur les prix : or le salaire moyen augmente plus vite que l'inflation, d'où un décrochage du niveau des pensions par rapport à l'évolution du revenu des actifs. Par ailleurs, depuis 2003, la valeur d'achat du point est indexée sur la progression du salaire moyen Agirc-Arrco, alors que la valeur de service est indexée sur l'inflation. Ce décalage conduit à la baisse continue du rendement du point des régimes complémentaires (voir tableau).

**Rendement effectif<sup>6</sup> des régimes Arrco et Agirc**

	Arrco	Agirc
1990	9,58 %	9,82%
1996	8,43%	8,84%
2009	6,62%	6,73%

Source Agirc-Arrco

Concrètement, cela signifie que dans le régime Arrco, 100 euros de cotisation en 2009 ouvrent un droit de 6,62 euros pour la retraite, alors que cette même somme en 1990 (ou son équivalent en francs), inflation déduite, ouvrirait un droit de 9,6 euros. En 19 ans, le taux de remplacement a donc baissé de plus de 30 % dans chacun des régimes, ce qui est encore plus sévère que dans le régime de base.

### **Remarque**

*Contrairement aux régimes par annuités, où la règle fixe un taux de remplacement (rapport entre la pension et le salaire) et un nombre d'annuités qui permet d'obtenir le taux plein, il n'y a pas dans les régimes par points de taux de remplacement fixé à l'avance et les salarié-es n'ont aucune visibilité sur ce que sera le montant de leur pension. L'ajustement de l'équilibre financier se fait de manière négociée entre partenaires sociaux, et compte tenu des positions du Medef et du rapport de forces, aboutit à jouer sur les paramètres comme le rapport entre le prix d'achat du point et sa valeur de service, et sur le taux d'appel. L'ajustement se fait donc par une mesure technique, qui fait peser le besoin de financement supplémentaire sur les salarié-es en exonérant le patronat, et qui en plus reste obscur pour la plupart des salarié-es, ce qui présente « l'avantage » d'éviter les risques d'affrontement social.*

Il faut donc à minima stopper la baisse des pensions complémentaires, et même inverser cette évolution. Ce point constitue un des enjeux majeurs des négociations. D'autant plus que la reconduction provisoire de l'accord jusqu'au 30 juin 2011 reconduit aussi les règles qui fixent les rendements de l'Agirc et l'Arrco, c'est-à-dire que ceux-ci restent programmés à la baisse pour l'avenir.

### **Équilibre financier**

Les caisses Agirc et Arrco étaient excédentaires jusqu'en 2008, malgré les premiers effets de la crise qui a entraîné une diminution des ressources en cotisations, due à la dégradation de

---

<sup>6</sup> Ce rendement intègre dans le prix d'achat du point la majoration du taux d'appel, mais pas la cotisation pour l'ASF-AGFF, ni la CET (contribution exceptionnelle et temporaire, instaurée en 1996 à l'Agirc... et qui dure depuis). Le rendement intégrant ASF-AGFF et CET est plus faible, et sa baisse en 19 ans est un peu plus forte. Voir référence 3.

l'emploi et des salaires. Depuis 2008, l'une et l'autre ont vu leur résultats se dégrader (voir tableau ci dessous).

#### Résultat technique (différence entre cotisations reçues et prestations versées)

En milliards d'euros	Arrco	Agirc
2008	+ 2,15	-0,757
2009	+ 0,90	- 2,03

Extrait des bilans Agirc et Arrco

En 2009, le résultat technique avant transferts financiers<sup>7</sup> était de + 900 millions d'euros pour l'Arrco, résultat positif donc, mais en baisse par rapport à 2008 où l'excédent valait 2,15 milliards d'euros. Pour l'Agirc, le résultat était un déficit de 2 milliards en 2009, aggravé donc par rapport à 2008 où il était de 757 millions.

Après l'intégration des transferts financiers (dont la compensation entre l'Agirc et l'Arrco), le résultat global pour 2009 est positif à 1,005 milliard d'euros pour l'Arco et négatif à - 587 millions pour l'Agirc.

**Remarque :** *La compensation Agirc-Arrco est, de fait, un dispositif anti-redistributif.*

*La compensation prévue depuis 1996 entre les caisses Agirc et Arrco prend la forme d'un transfert financier récurrent de l'Arrco vers l'Agirc. En 2009, ce transfert s'est chiffré à 970 millions d'euros, et il était de 898 millions en 2008. Cette compensation, basée sur un principe de solidarité entre caisses, s'avère être de fait une disposition anti-redistributive qui fait contribuer les non-cadres, ouvrier-es et employé-es, pour financer le régime complémentaire des cadres, voire des hauts cadres.*

#### **Positions en présence**

Les projections établies en 2009 sur l'équilibre financier prévoyaient pour 2020 un déficit technique de 2,5 milliards d'euros pour l'Agirc et de 5,1 milliards pour l'Arrco. De nouvelles projections doivent être communiquées par l'Agirc et l'Arrco aux partenaires sociaux pour les négociations.

La négociation entre syndicats et patronat sur la question de l'équilibre financier des régimes pose le problème dans les mêmes termes que lors du conflit de l'automne 2010 sur les retraites et s'annonce aussi conflictuelle. Le Medef campe sur son refus de toute augmentation de sa cotisation et voudrait même en obtenir la baisse, tandis que du côté syndical les propositions se basent sur une autre répartition des richesses qui passe, avec des variations selon les syndicats, par des mesures comme l'élargissement de l'assiette de cotisation, l'augmentation des salaires, l'augmentation du taux de cotisation, la suppression des exonérations de cotisations patronales, etc. Il est aussi possible d'utiliser les réserves - très importantes - de ces caisses.

Pour nous, l'objectif devrait être de **garantir un taux de remplacement moyen de 75%** obtenu avec la pension totale (base + complémentaire), ce taux étant plus fort pour les plus

---

<sup>7</sup> Les transferts financiers regroupent les produits financiers, la compensation Agirc-Arrco, et la contribution AGFF.

bas salaires, ainsi que le retour à une indexation de la valeur du point sur l'évolution du salaire moyen.

Sur cet enjeu du financement, qui devient de plus en plus urgent pour enrayer la baisse drastique des pensions, vient s'en greffer un autre : le Medef s'appuiera sur la loi de novembre 2010 qui recule à 62 ans l'âge légal de départ en retraite, pour refuser que soient financées les pensions complémentaires entre 60 et 62 ans. Et il en profitera probablement pour, une nouvelle fois, les remettre en cause sur toute la période entre 60 et 65 ans.

### **Les solidarités en ligne de mire...**

Par construction, les régimes par points sont des mécanismes purement contributifs, ce qui signifie que les pensions servies reflètent la somme des cotisations versées tout au long de la carrière. Ils peuvent toutefois intégrer une dose plus ou moins grande de solidarité en attribuant, sans contrepartie de cotisation, des points pour les périodes non travaillées comme le chômage, la maladie, ou pour prendre en compte les enfants (droits familiaux), pour garantir un niveau minimum de points pour une pension minimum, ou pour verser une pension de réversion. Ces droits sont dits non contributifs et atténuent le lien de proportionnalité entre cotisations versées et pensions. Plus un régime est contributif, plus les dispositifs de solidarité sont faibles.

Une pure contributivité des régimes par points est de plus en plus érigée en dogme de la part des organisations patronales, mais aussi de certains syndicats comme la CFDT. Les dispositifs de solidarité sont jugés inopportuns dans les régimes à points car ils en affaiblissent la contributivité, et ils sont renvoyés à une prise en charge par l'État au moyen de la fiscalité. Pourtant, deux raisons justifient qu'ils soient assurés au sein même des régimes complémentaires (en attendant de viser à unifier régime de base et régimes complémentaires). La première, plus conjoncturelle, est que l'État se prive déjà des moyens de garantir la solidarité en réduisant la progressivité de l'impôt. La seconde, structurelle, est que tout régime de retraite devrait intégrer des mécanismes correcteurs pour lisser un minimum les inégalités du marché du travail qu'il reproduit et même parfois amplifie.

Alors que les dispositifs de solidarité sont déjà bien plus faibles dans les régimes Agirc et Arrco que dans le régime de base, ils sont en ligne de mire pour les négociations en cours, la volonté étant de les harmoniser... sur le moins favorable. Ainsi, dans le régime Arrco, le patronat souhaite repousser de 55 à 60 ans l'âge d'ouverture du droit à pension de réversion, c'est-à-dire l'aligner sur l'Agirc. Il menace aussi de supprimer ou réduire fortement les majorations pour enfants existant dans le régime Agirc.

### **... au détriment principalement des femmes**

Cette logique de réduction des solidarités, ou leur renvoi à la fiscalité, est très défavorable aux femmes, qui sont les premières concernées à travers les droits familiaux et conjugaux ou pension minimum. Or les inégalités de pension entre les femmes et les hommes, déjà fortes dans le régime de base, sont encore aggravées dans les régimes complémentaires. La pension Agirc moyenne des femmes représente seulement 40% de celle des hommes, ce chiffre est de 57% pour la pension Arrco. L'écart entre les sexes se resserrait au fil des générations, mais il ne bouge quasiment plus ces dernières années. Outre donc la nécessité de ne pas amoindrir

ces droits, c'est la question plus globale de la **réduction des inégalités de pension entre hommes et femmes** qui doit être véritablement traitée.

- **Instaurer un minimum pour la retraite complémentaire**

Le minimum contributif qui existe dans le régime général et qui assure un minimum de pension pour une carrière complète, n'a pas d'équivalent dans le régime Arrco. Certains syndicats ont plusieurs fois demandé d'en prévoir un, sous forme d'une garantie de pension complémentaire minimum, mais se heurtent à un refus systématique. Ce serait pourtant indispensable compte tenu de l'augmentation de la précarité, qui touche particulièrement les femmes : celles-ci se retrouvent, au moment de leur retraite, de plus en plus souvent « repêchées » par le minimum contributif dans le régime de base, mais rien n'existe pour la part de pension complémentaire, en baisse sévère, et qui représente un tiers de la pension en moyenne.

Une garantie minimale de points (GMP) existe dans le régime Agirc, qui garantit à chaque salarié à temps plein cotisant l'obtention d'un minimum de points de retraite. Précisément, ce dispositif est également menacé de restriction, voire de suppression...

De manière symétrique, il serait utile de réfléchir à une limitation du montant de pension pour les revenus très élevés.

- **Corriger le caractère anti-redistributif** du mécanisme de compensation entre Arrco et Agirc (voir la remarque du paragraphe « Équilibre financier »). Cela peut se faire à travers le réglage des taux de cotisation de l'Agirc et Arrco. Il faudrait aussi corriger le mécanisme de rachat des trimestres d'études, dont le mode de calcul organise également une redistribution en faveur des cadres, au détriment des non-cadres (voir Attac-Copernic, *Retraites, l'heure de vérité*, page 45).

- **Remettre à plat les modalités des majorations pour enfants**

Une majoration de pension est attribuée aux pères comme aux mères ayant élevé trois enfants ou plus. Elle est normalement conçue pour pallier les absences de périodes d'activité liées à la naissance et à l'éducation des enfants. Cette majoration est calculée comme une fraction de la pension : elle vaut 5 % dans le régime Arrco (contre 10 % dans le régime général) et s'échelonne de 8 % pour 3 enfants, à 24 % pour 7 enfants dans l'Agirc. Ce mode de calcul fait qu'elle rapporte, dans tous les régimes, beaucoup plus aux hommes puisque les femmes ont des pensions très inférieures. Or ce sont les femmes qui assument très majoritairement la charge des enfants et qui voient de ce fait leur carrière et leur pension pénalisées. Selon une étude de Stanislas Bourdon, de la direction technique Agirc-Arrco (« Les pensions des régimes complémentaires Agirc et Arrco en 2007 ») : « *le dispositif des majorations familiales contribue plutôt à améliorer les pensions des hommes, surtout à l'Agirc, alors qu'en moyenne, leurs droits bruts ne sont pas minorés par le statut de père de famille nombreuse. En revanche, pour les femmes, les majorations ne compensent pas le déficit de droits acquis consécutif au statut de mère de famille nombreuse* ».

Les chiffres sont éloquentes. À l'Agirc, les hommes qui bénéficient de la majoration (pères de trois enfants ou plus) ont une pension en moyenne supérieure de 37 % à celle des non-bénéficiaires (pères de moins de trois enfants), avec 1057 euros contre 771 euros pour les non-bénéficiaires. À l'opposé, les mères de trois enfants ou plus ont, majoration incluse, une pension inférieure de 11% à celle des non-bénéficiaires (moins de trois enfants) : 316 euros contre 355 euros, avec donc un niveau bien plus faible. Ainsi, le dispositif familial des régimes complémentaires rate totalement son objectif. Les enfants - pris en charge par les

femmes - minorent leur pension, tandis qu'ils majorent, et fortement, celle des hommes. En plus, il est très partiel puisque rien n'est prévu en dessous de trois enfants.

Or on sait que la présence d'enfants amplifie les inégalités de salaires qui existent entre les hommes et les femmes, et ceci par un double mécanisme : elle pénalise la carrière des femmes mais paradoxalement, favorise celle des hommes, phénomène constaté pour un enfant et qui s'amplifie avec le nombre d'enfants. Il serait opportun que les négociations remettent à plat les modalités de la majoration pour trois enfants pour envisager un système plus juste, par exemple un forfait en point par enfant, avec attribution dès le premier enfant. Cette majoration s'adresserait aux pères comme aux mères pour respecter la législation communautaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mais pourrait être soumise à des conditions d'interruption d'activité d'une durée de deux mois par exemple (couverts par le congé maternité) comme dans le régime général ou la fonction publique. Il n'y aura pas de réduction des inégalités entre les pensions des hommes et des femmes si cette question n'est pas réglée.

## Conclusion

Bien que la question des retraites complémentaires soit à la fois moins connue et moins présente dans le débat public et les médias, les enjeux sont très importants. Il s'agit de faire cesser la régression en cours et de garantir un objectif en terme de taux de remplacement, d'améliorer les dispositifs de solidarité pour obtenir un système plus redistributif et de réduire les inégalités entre hommes et femmes. Ces enjeux posent la même question fondamentale que lors du conflit de 2010 sur les retraites, celle d'une meilleure répartition des richesses. Le fonctionnement des régimes complémentaires témoigne du danger du projet de transformation de l'ensemble des régimes de retraites en régimes par points ou par comptes notionnels<sup>8</sup>, ainsi que la loi de novembre 2010 le laisse entrevoir à partir de 2013.

## Références

- 1- Attac et Fondation Copernic, *Retraites, l'heure de vérité*, Paris, Syllepse 2010.
- 2- Stanislas Bourbon, « Les pensions des régimes complémentaires Agirc et Arrco en 2007 », *Retraite et société*, n° 56.
- 3- Jean-Charles Willard, « Pilotage des régimes en points : le cas de l'Agirc et de l'Arrco », *Retraite et société*, n° 56.

Merci à Jean Marie Harribey et Pierre Khalfa pour leur relecture attentive.

---

<sup>8</sup> Sur les comptes notionnels, voir :

- J.-M Harribey, "Retraites : attention au dernier coup de Jarnac", *Lignes d'Attac*, n° 77, septembre 2009, <http://www.france.attac.org/spip.php?article10322>
- le chapitre 7 du livre d'Attac-Copernic, *Retraites, l'heure de vérité*, Paris, Syllepse, avril 2010.
- Henri Sterdyniak "Les apprentis sorciers de la retraite à points", *Le Monde diplomatique*, décembre 2010.