



Enjeux des négociations sur les retraites complémentaires Arrco et Agirc

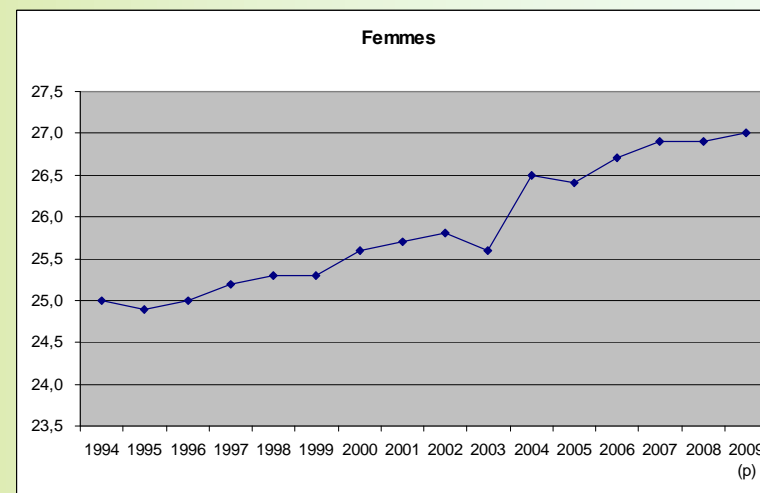
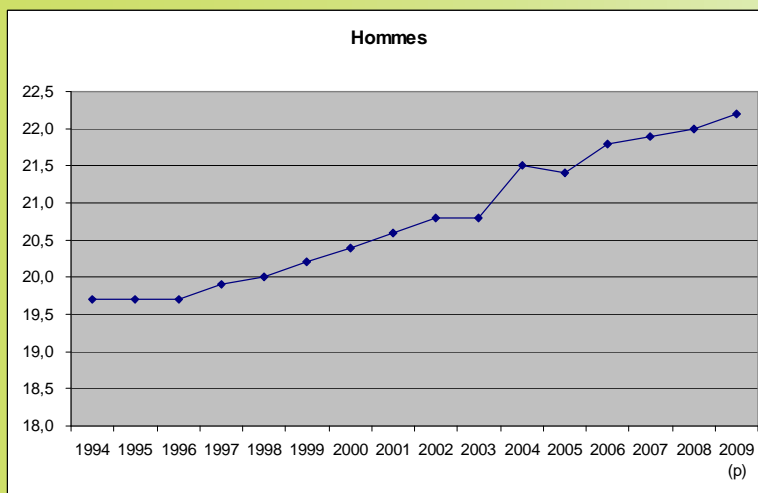
Quelques notions essentielles.

- Un changement de nature de la retraite.*
- Répartition ou capitalisation ?*
- Prestations définies ou cotisations définies ?*
- Contributif ou redistributif ?*
- Indexation sur les prix ou sur le salaire moyen ?*

Un changement de nature de la retraite.

- A l'origine, couverture du risque vieillesse
- Revenu de subsistance pour les salariés qui vivaient au-delà de 60 ans tout en étant dans l'incapacité de travailler.
- L'espérance de vie moyenne était de l'ordre de 60 ans.
- Aujourd'hui, l'espérance de vie moyenne est largement supérieure à 75 ans.
- Ce qui est déterminant, ce n'est plus d'être en incapacité de travailler, mais de pouvoir vivre une nouvelle phase de vie en étant libre de choisir ses activités, affranchi de tout lien de subordination qui caractérise l'activité salariée.
- La retraite est devenu un droit.

Évolution de l'espérance de vie à 60 ans entre 1994 et 2009



Source Insee

Répartition ou capitalisation ?

- **La répartition** : Ce système repose sur un pacte social intergénérationnel selon lequel les actifs financent par leurs cotisations les pensions de l'année des retraités, et constituent parallèlement leurs futurs droits à retraite.
- **La capitalisation** : Dans un système par capitalisation, chaque actif cotise strictement pour sa propre retraite. Le montant de la pension de retraite ne dépend donc que de la masse de cotisations accumulées par chaque personne. La capitalisation est très aléatoire (marchés financiers).

Prestations définies ou cotisations définies ?

- **Prestations définies** : le niveau de pension est défini dans ce système. Le niveau des cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris.
- **Cotisations définies** : Les cotisations sont bloquées, seul leur niveau est connu des assurés. Dans ce système le niveau des pensions s'adapte. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur la pension à venir.

Contributif ou redistributif ?

- Un système est dit tout contributif lorsque les pensions que perçoivent les retraités sont proportionnelles aux cotisations qu'ils ont versées.
- Un système est dit redistributif lorsqu'une partie des pensions perçues par les retraités ne correspond pas à des cotisations versées.
- Les différents systèmes sont plus ou moins contributifs ou plus ou moins redistributifs.

Indexation sur les prix ou sur le salaire moyen ?

Dans cet exemple, la valeur du point évolue comme les prix, le salaire de référence évolue depuis 2004 comme le salaire moyen. On voit bien que le salaire moyen évolue plus vite que les prix.

Année	Valeur du point		Salaire de référence	
	au 1er avril	%	montant	%
2009	1,1799 €	+ 1,30	14,2198 €	+ 1,80
2008	1,1648 €	+ 1,46	13,9684 €	+ 3,40
2007	1,1480 €	+ 1,71	13,5091 €	+ 3,70
2006	1,1287 €	+ 1,65	13,0271 €	+ 2,90
2005	1,1104 €	+ 2,00	12,6600 €	+ 2,40
2004	1,0886 €	+ 1,75	12,3632 €	+ 2,30

Dans les régimes complémentaire Arrco et Agirc, la valeur d'acquisition du point est dénommée « salaire de référence » – Attention, cette dénomination peut renvoyer à des significations différentes selon les régimes.

Les régimes de retraite des salariés du privé dans le système français

- Il existe deux types de régimes obligatoires en répartition.
 - Les régimes de base (Cnav et MSA)
 - Les régimes complémentaires (Arrco et Agirc)

Les régimes de base

- La pension est calculée à partir du nombre de trimestres acquis tout au long de la carrière (cotisés + éventuellement validés ou majorés) et d'un salaire de référence

$$\frac{\text{SAM*} \times \text{taux} \times \text{nbre de trimestres de l'assuré dans le régime}}{\text{nombre de trimestres exigés (160-161...)}} = \text{montant de la pension}$$

**Salaire annuel moyen limité au plafond de la Sécurité sociale*

Caractéristiques des régimes de base

- ❑ Régimes par répartition.
- ❑ Régimes par annuités : le nombre de trimestres (ou annuités) est un paramètre déterminant pour le calcul de la pension.
- ❑ L'âge est un élément clé du système.
- ❑ Régimes redistributifs.
- ❑ Solidarités à l'intérieur des régimes.
- ❑ Régimes plutôt à prestations définies.

Les régimes complémentaires

- Les cotisations de l'année sont transformées en points, ceux-ci vont se cumuler tout au long de la carrière

$$\frac{\text{ Salaire brut X taux de cotisation }}{\text{ valeur d'acquisition d'un point }} = \text{ nombre de points }$$

- Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point

$$\text{ nombre de points obtenus X valeur du point } = \text{ montant de la pension }$$

- Le ratio valeur du point sur valeur d'acquisition du point détermine le rendement des régimes.

Caractéristiques des régimes complémentaires

- Régimes par répartition.
- Régimes par points.
- Mécanisme fortement contributif (prise en compte de l'intégralité de la carrière).
- Solidarités à l'intérieur des régimes.
- Selon les orientations mises en œuvre, prestations définies ou cotisations définies.

Zoom sur l'Arrco

PARAMÈTRES 2010

Salaires de référence	14 404 €	+ 1,3 %*
Valeur du point au 1 ^{er} avril	1 388 €	+ 0,72 %

* - Par rapport aux valeurs 2009.

Tranches de salaire	Tranche 1	Tranche 2
Limites	Jusqu'à 1 plafond SS*	De 1 à 3 plafonds SS
Mensuel	Jusqu'à 2 885 €	De 2 885 € à 8 655 €
Annuel	Jusqu'à 34 620 €	De 34 620 € à 103 860 €

* - Sécurité sociale.

Taux de cotisation en vigueur	Tranche 1	Tranche 2
Taux d'acquisition de points *	6 %***	16 %***
Taux d'appel	125 %	125 %
Taux de cotisation effectif Arrco	7,5 %***	20 %***
Taux de cotisation AGFF**	2 %	2,2 %

* - Ou taux contractuel.

** - Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco.

*** - Sauf dispositions particulières.

Les cadres cotisent à l'Arrco sur la tranche 1 des salaires. Au-delà, ils cotisent obligatoirement à une institution Agirc.

Zoom sur l'AGIRC

PARAMÈTRES 2010

Salaires de référence	5 024,9 €	+ 1,3 %*
Valeur du point au 1 ^{er} avril	0,4216 €	+ 0,72 %*

* - Par rapport aux valeurs 2009.

Tranches de salaire	Tranche B	Tranche C
Limites	De 1 à 4 plafonds SS*	De 4 à 8 plafonds SS
Mensuel	De 2 885 € à 11 540 €	De 11 540 € à 23 080 €
Annuel	De 34 620 € à 138 480 €	De 138 480 € à 276 960 €

* - Sécurité sociale.

Taux de cotisation en vigueur	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Taux d'acquisition de points		16,24 %	16,24 %
Taux d'appel		125 %	125 %
Taux de cotisation effectif Agirc		20,33 %	20,33 %
CET**	0,35 %	0,35 %	0,35 %
Taux de cotisation AGFF		2,2 %	

** - Cotisation exceptionnelle et temporaire. Elle ne donne pas droit à des points supplémentaires.

Garantie minimale de points	Association pour l'emploi des cadres (APEC)
Montant annuel	Taux sur la tranche B
753,72 €	0,06 %
Salaire charnière annuel en dessous duquel la cotisation GMP s'applique	Montant forfaitaire pour les cadres présents le 31 mars
38 332,92 €	20,77 €

Les tranches ?

- Les régimes de base des salariés du privé ne concernent que la part de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale (PSS) aujourd'hui de 35352 € annuel.
 - Exemple : Si le salaire annuel est de 40000 €, les cotisations Cnav ou MSA ne s'appliqueront qu'à 35352 €.
- Pour l'Arrco, cela correspond à la tranche 1. Un salarié non cadre cotise également à l'Arrco sur la partie de salaire comprise entre 1 fois le plafond et 3 fois le plafond. C'est la tranche 2.
- Pour l'Agirc, les cadres cotisent sur la partie de salaire comprise entre 1 et 4 fois le PSS. Pour l'Agirc, cela correspond à la tranche B. Ils cotisent également sur la partie de salaire comprise entre 4 et 8 fois le PSS. Pour l'Agirc, cela correspond à la tranche C.

Pourquoi deux taux ?

- Dans les régimes Arrco et Agirc, il y a deux taux de cotisations :
 - Le taux contractuel permet de calculer le nombre de points obtenus chaque année.
 - Le taux d'appel a pour fonction d'équilibrer le financement des régimes dans une logique de répartition. Le taux effectivement cotisé peut être inférieur, égal ou supérieur au taux contractuel.

Les abattements et l'AGFF

- La réglementation des régimes Arrco et Agirc n'a toujours pas intégré la retraite à 60 ans. Des abattements sont de ce fait appliqués lorsqu'un salarié prend sa retraite avant 65 ans.
- Comme la décote dans les régimes de base, les abattements réduisent le niveau de la pension.
- Un dispositif dérogatoire, appelé ASF puis AGFF, a été mis en place en 1983 afin de prendre en charge ces abattements et de permettre aux salariés réunissant les conditions du taux plein dans les régimes de base de partir dès 60 ans sans être pénalisés.

Les réformes : où en sommes-nous ?

- Les réformes précédentes, malgré les efforts imposés aux salariés, n'ont rien réglé !
- La loi Fillon a institué des rendez-vous retraite tous les 4 ans, d'où une précarisation légale des droits.
- La situation des pensionnés se dégrade.
- Les droits en cours d'acquisitions se réduisent et les garanties attachées à ces droits diminuent au point que de nombreux jeunes pensent qu'ils n'auront pas de retraite.
- Les questions de financement demeurent et la crise aggrave l'accroissement des déficits.
- La cadence s'est accélérée avec **la réforme 2010.**

La dégradation des pensions à la liquidation.

- ✓ *Report de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans.*
- ✓ *"Effet ciseau" entre des durées exigées de plus en plus longues et une durée d'activité effective qui tend à se réduire.*
- ✓ *Le passage des 10 aux 25 meilleures années.*
- ✓ *Changement du mode d'indexation des salaires portés au compte.*

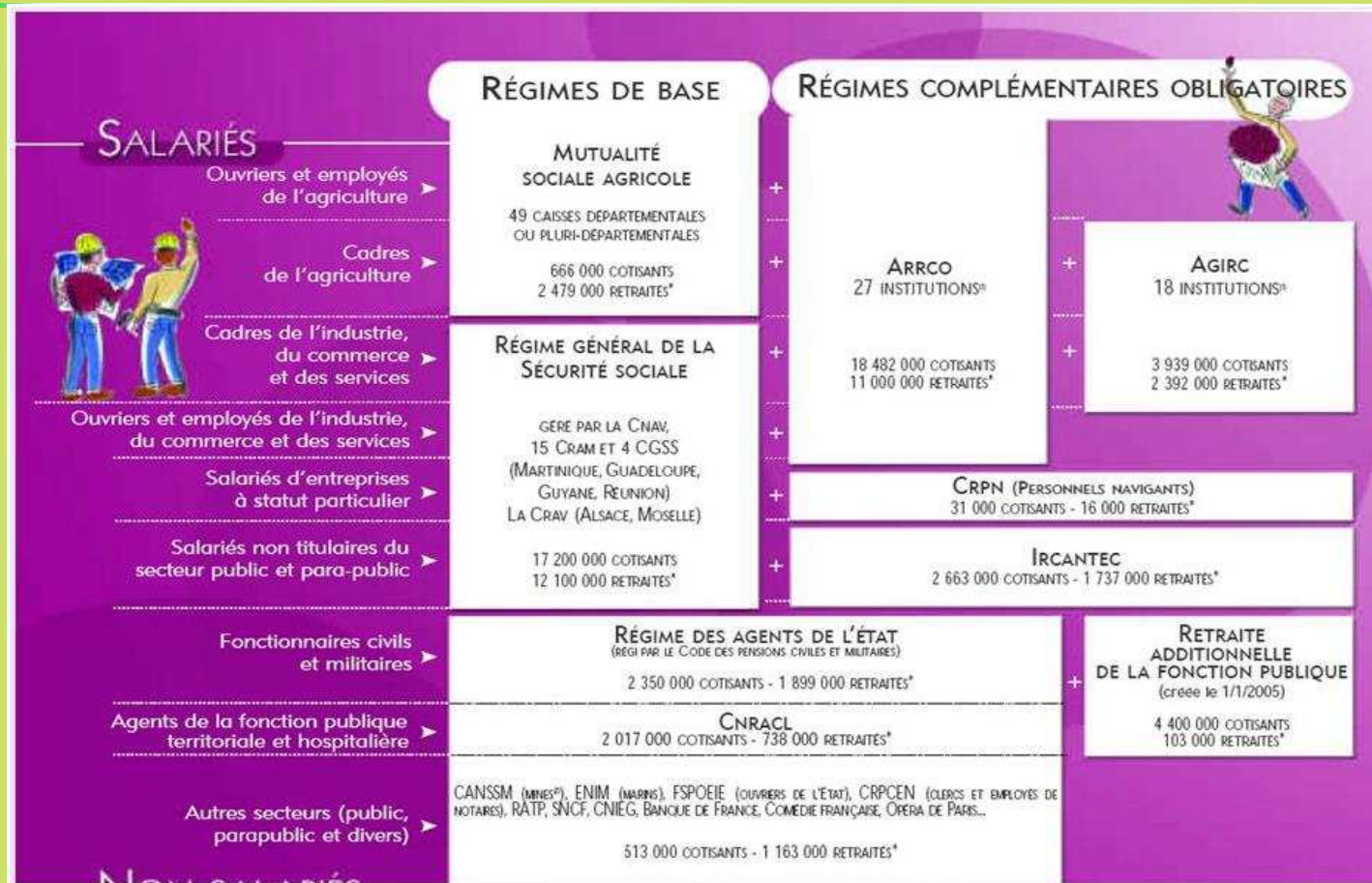
La dégradation des pensions liquidées.

- *Du fait de l'indexation des pensions sur les prix, elles évoluent moins vite que le salaire moyen. Il y a donc décrochage du pouvoir d'achat des retraités par rapport aux actifs.*
- *Les retraités se voient donc privés des fruits de la croissance à laquelle ils ont pourtant largement contribué.*

Des questions de financement qui restent entières.

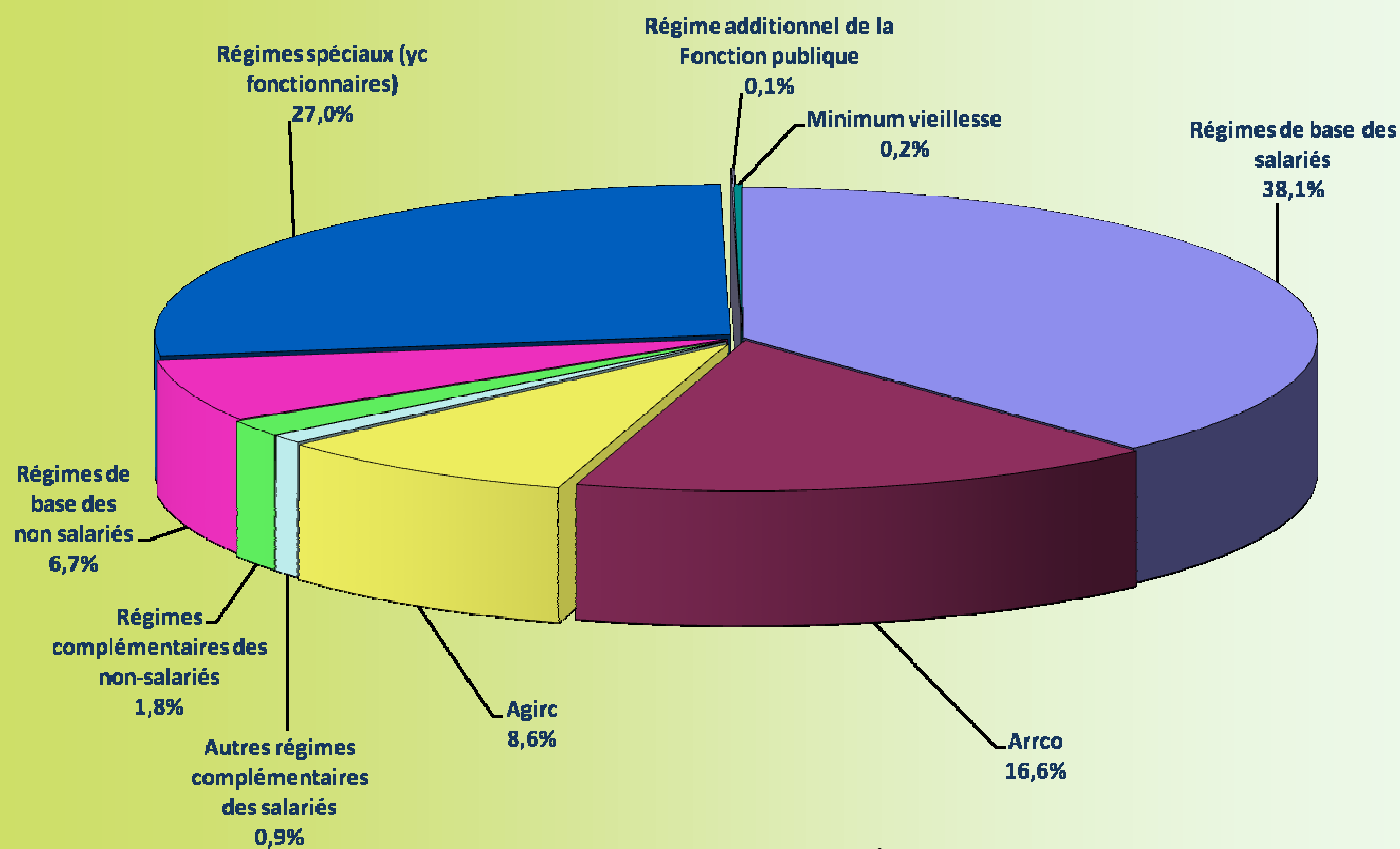
- La population de retraités ne cesse d'augmenter.
- Le papy-boom est conjoncturel.
- L'augmentation de l'espérance de vie est une tendance lourde.
- Il faut davantage de financements : le patronat s'y refuse obstinément.
- Comme les précédentes, la réforme de 2010 n'apporte pas de solution.

L'enjeu des négociations ARRCO et AGIRC



Dépenses en matière de retraite en 2008 (en répartition)

238 milliards d'euros



Un complément indispensable pour les retraités du secteur privé

- Pour les retraités non cadres, la retraite Arrco constitue entre 30 et 40 % de la pension globale
- Pour les retraités cadres, les retraites Arrco et Agirc constituent entre 60 et 70 % de la pension globale

Les points qui font débat :

- *Valeur d'acquisition du point*
- *Valeur de service*
- *Rendement*
- *AGFF*
- *Droits familiaux et conjugaux*
- *Action sociale.*

Pilotage des régimes

- *Les régimes complémentaires sont sous la responsabilité, à parité, de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales de salariés.*
- *La réglementation en vigueur dans les régimes fait l'objet de négociations entre les organisations patronales et les organisations syndicales CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC.*
- *Les paramètres des régimes sont également fixés dans le cadre de ces négociations.*

Quelques mots sur les négociations qui se sont ouvertes.

Calendrier des réunions:

- 25 novembre 2010
- 21 décembre 2010
- 4 janvier 2011
- 26 janvier 2011
- 24 février 2011
- ...

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu diffusé via *l'activité confédérale du jour*

Les propositions de la CGT, validées par la CEC du 14 décembre 2010

- Droits
- Financement
- Action sociale

Droits

- Inscrire dans les textes de chacun des régimes les conditions attachées à l'ouverture des droits à retraite complémentaire sans abattement :
 - Celle-ci est subordonnée, avant 65 ans, à l'accès à une retraite à taux plein dans le(s) régime(s) de base.
 - Il n'y a pas d'abattement pour toute retraite liquidée à partir de 65 ans.
- Instaurer un minimum de pension immédiatement applicable à l'ARRCO (1/3 du SMIC), le financement étant assuré dans le cadre d'une solidarité dans le régime ;
- Indexer les paramètres des régimes sur l'évolution des salaires (valeurs du point et salaires de référence qui déterminent le niveau de pension lors du départ à la retraite puis sa revalorisation) ;
- Aligner les majorations familiales ARRCO comme AGIRC sur celle du régime général de Sécurité sociale (10 % pour 3 enfants et plus) ;
- Abaisser de 60 à 55 ans l'âge ouvrant droit à réversion dans le régime AGIRC (comme à l'ARRCO).

Financement

- Augmenter progressivement les taux contractuels de cotisation de façon à assurer respectivement des taux minimum de remplacement à l'ARRCO et à l'AGIRC de 25 % et de 75 % ;
- Equilibrer chacun des régimes ARRCO et AGIRC en modifiant les taux d'appel des cotisations et envisager une modulation des cotisations employeurs à l'ARRCO et à l'AGIRC comme nous le proposons aussi pour l'ensemble de la Sécurité Sociale ;
- Etendre l'assiette de cotisation à l'intéressement et la participation (apport immédiat de plus d'un milliard d'euros par an à l'ARRCO et plus de 600 M€ à l'AGIRC et acquisition au fur et à mesure de droits supplémentaires à retraite) ;
- Mettre à contribution les revenus financiers des entreprises.

Action sociale

- Financer les fonds d'action sociale des régimes à hauteur de 1 % des ressources des régimes ;

*Merci de votre
attention*