

CADRES

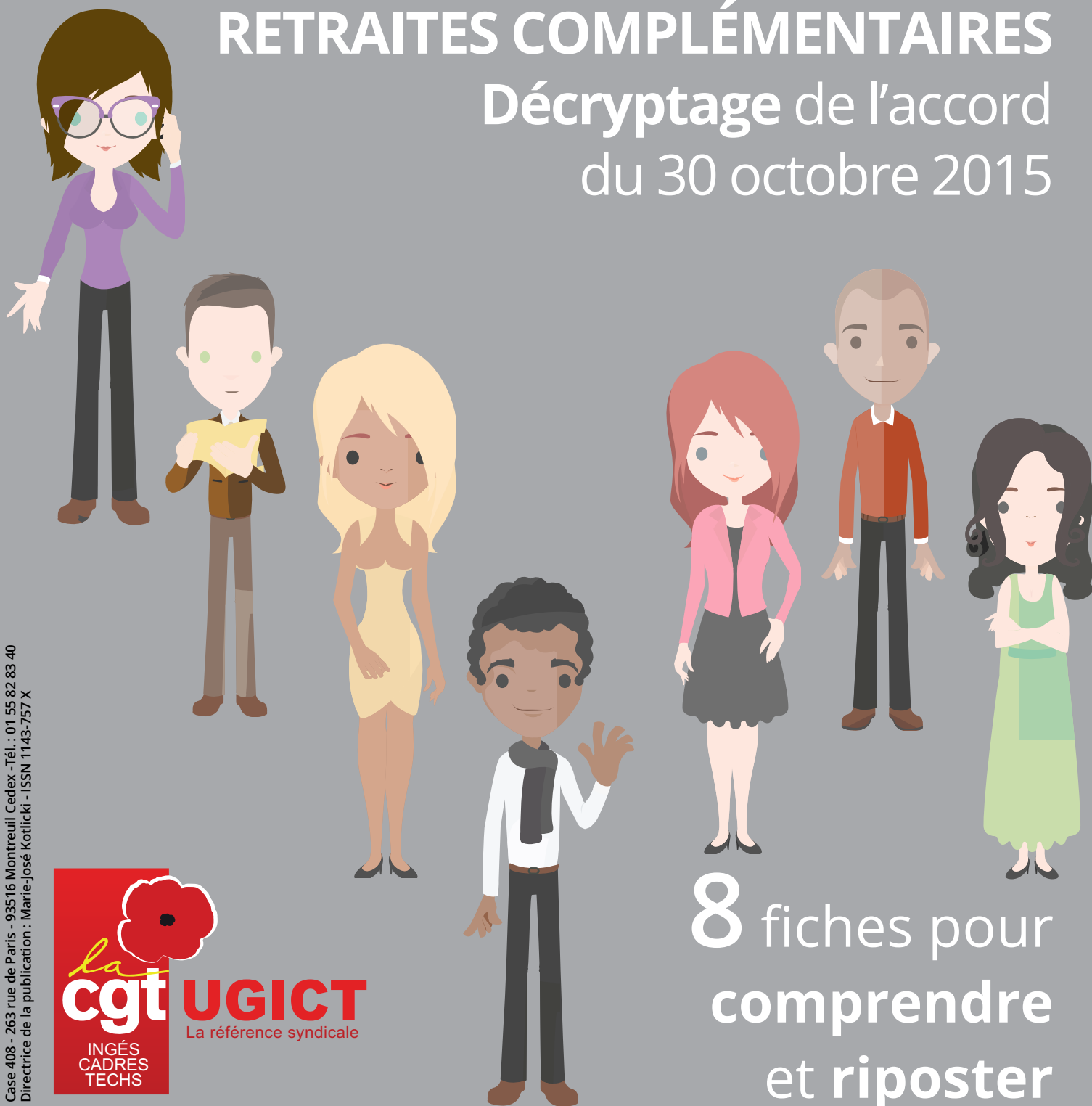
INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT - **HORS SÉRIE** - FÉVRIER 2016

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

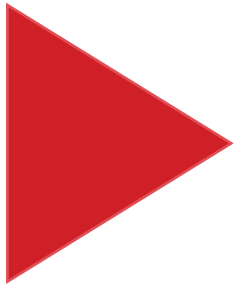
Décryptage de l'accord du 30 octobre 2015



8 fiches pour
comprendre
et riposter

SOMMAIRE

1. Ma retraite : à quel âge ?	5
2. Pour quel niveau de pension ?	6
3. Quelles revalorisations pour les pensions liquidées ?	7
4. Quel avenir pour l'ARRCO et l'AGIRC ?	8
5. Qu'advient-il du statut cadre ?	9
6. Faudrait-il épargner pour ses vieux jours ?	10
7. Quelles mesures de financement proposées par la CGT et son UGICT ?	11
8. L'accord signé le 30 octobre 2015 est-il équilibré ?	12
Conclusions : Comment imposer d'autres alternatives ?	12
Annexe 1 - Communiqué de presse des présidences paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO	13
Annexe 2- Interview du chef de file du Medef	14



TOUT SAVOIR SUR

L'accord sur les retraites complémentaires du 30 octobre 2015

Largement passé sous silence, l'accord sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC du 30 octobre dernier, signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO, clôt un cycle de discussions débuté le 27 juin 2014. Sept séances de négociations ont ainsi suffi au Medef pour obtenir, sans faire de vagues, la disparition à compter du 1^{er} janvier 2019 des régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC respectivement créées en 1961 et 1947. Voici, en 8 points, dans ce numéro 724 hors série de *Cadres Infos*, les conséquences essentielles des termes de cet accord sur les garanties collectives.

Le remplacement de l'AGIRC et de l'ARRCO par un régime unique complémentaire appelé à fonctionner selon les préceptes du système suédois, vient bouleverser les conditions de départ en retraite et le montant des prestations pour l'ensemble des salariés du secteur privé tout en fragilisant les droits des agents de la fonction publique.

En outre, l'accord crée un risque d'effondrement des grilles conventionnelles de salaire et de remise en cause de nombreuses garanties collectives.

UN RÉGIME UNIQUE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Calqué sur le système suédois, le nouveau régime complémentaire a vocation à équilibrer ses comptes, sans augmentation de ses ressources, par des mesures portant exclusivement sur l'âge de départ en retraite et sur le montant des prestations.

L'âge de la retraite complémentaire est en conséquence déconnecté de l'âge légal : pour percevoir sans abattement leurs pensions complémentaires, les salariés devront travailler une année de plus au-delà de l'âge auquel ils réunissent les conditions



pour percevoir une retraite pleine et entière de leur régime de base de Sécurité sociale.

L'accord concourt ainsi au maintien d'un taux élevé de chômage, nécessaire dans une optique patronale pour bloquer la progression des salaires et maximiser la rémunération du capital.

Mais comme le décalage d'âge ne suffit pas à garantir l'équilibre financier du nouveau régime, l'accord adopte en plus une série de mécanismes concourant au décrochage des

futures pensions. Tel est le cas de la disparition, dès le 1^{er} janvier 2019, de la Garantie Minimale de 120 points (GMP) de retraite, accordée chaque année aux cadres, techniciens et agents de maîtrise sous-rémunérés : soit pour une carrière complète cotisée à la GMP, une amputation annuelle des futures pensions de 2 089 euros.

VERS UN DÉPLOIEMENT DES SYSTÈMES D'ÉPARGNE PRIVÉS

Au total, le niveau des pensions, appelé à décrocher sévèrement pour



L'accord percuté l'ensemble de nos garanties collectives

dans leur exercice, qui est de facto remis en cause.

tous les salariés, baissera encore plus drastiquement pour les ingénieurs, les cadres et les techniciens, la part de la complémentaire étant plus importante pour ces derniers que pour les ouvriers et les employés.

Ainsi, le Medef entend-il leur imposer le recours à des systèmes d'épargne retraite privés, à but lucratif, collectifs et individuels, aux dépens du financement de la Sécurité sociale, dans une stratégie globale de privatisation de la protection sociale.

Ce n'est donc pas un hasard du calendrier si, parallèlement à la signature de l'accord du 30 octobre, le projet de loi Macron sur les nouvelles opportunités économiques avance tout un volet réglementaire relatif à la mise en place de « *fonds de pension à la française* ».

UN STATUT CADRE FRAGILISÉ, DES GRILLES SALARIALES ÉCRASÉES

Dans le secteur privé, l'AGIRC est le seul organisme à assurer une reconnaissance interprofessionnelle et opposable aux employeurs du statut cadre et à en garantir l'homogénéité, indispensable pour permettre aux salariés de changer de branche d'activité sans perdre une partie de leurs droits.

Avec la disparition de l'AGIRC, c'est le statut cadre, fondé sur la reconnaissance de la qualification, des responsabilités exercées et de l'autonomie

Certes, l'article 8 de l'accord fixe un nouveau rendez-vous de négociations interprofessionnelles, qui devront être engagées d'ici le 1^{er} janvier 2018, pour « *définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial)* » à charge pour les branches professionnelles « *de préciser les éléments relatifs à l'encadrement* ». L'intention d'escamoter le débat sur un statut offrant un socle de droits interprofessionnellement garantis est clair.

Pour autant, le sort de ces négociations est loin d'être scellé tant les enjeux sont considérables. Avec la disparition du statut, le Medef vise un écrasement des grilles salariales sans précédent. Car en dispensant les employeurs de reconnaître et rémunérer la qualification et les responsabilités exercées, il donne aux entreprises le moyen de payer les cadres comme des employés pour payer ces derniers comme des précaires.

Tous les salariés du secteur privé ont donc gros à perdre.

DÉSTABILISATION DES ACCORDS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET DE PRÉVOYANCE

Mais pas seulement... Dans un contexte de réduction de la dépense publique, l'État pourrait trouver là un alibi pour remettre en cause le statut des catégories A de la fonction publique.

Sont également remis en cause les accords de cessation anticipée d'acti-



tivité. La plupart prévoit l'interruption du versement des rentes de fin d'activité sitôt atteint le droit à une retraite pleine et entière dans le régime de base, sans considération pour une éventuelle évolution de la réglementation des régimes complémentaires. Nombre de salariés, d'ores et déjà

L'âge de la retraite complémentaire déconnecté de l'âge légal

engagés dans ces dispositifs, pourraient se voir condamnés à liquider leur pension complémentaire avec un abattement de 10 % pendant 3 ans.

Les accords de prévoyance, se référant aux articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, définissant respectivement les cadres et les assimilés cadres, sont également exposés à une profonde déstabilisation, toute définition restrictive du périmètre cadre et assimilé cadre affaiblissant les possibilités de mutualisation.

Comme nous l'avions anticipé dès le début des négociations, l'accord du 30 octobre 2015 dépasse largement le champ des retraites complémentaires pour percuter l'ensemble de nos garanties collectives en matière de salaire, de Sécurité sociale et de prévoyance. Il y a donc urgence à reprendre la main sur le devenir de notre protection sociale pour éviter l'atomisation de notre modèle social.



Des mécanismes concourant au décrochage des futures pensions

Pour ma retraite,
j'**AGIRC** !

Dès 2019, pour liquider leur retraite avant 67 ans sans pénalité, les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1957 devront **travailler une année supplémentaire au-delà de l'âge auquel elles bénéficient d'une retraite à taux plein** dans leur régime de base de Sécurité sociale, CNAV¹ ou MSA².

Les salarié-e-s qui ne prolongeront pas leur activité se verront appliquer **pendant trois années 10 % d'abattement** sur le montant de leur pension, sauf s'ils sont exonérés de CSG... Ceux qui seront assujettis au taux réduit de CSG essuieront un abattement de 5 % pendant 3 ans.

L'accord est en rupture **avec le principe historique** selon lequel les pensions complémentaires doivent pouvoir être liquidées simultanément avec la retraite de base de Sécurité sociale **et sans abattement** dès lors que le droit à une retraite à taux plein est acquis dans les régimes de base.

Cette mesure n'épargne ni les salariés susceptibles de bénéficier d'un départ anticipé au titre du dispositif « **carrière longue** », ni ceux qui ont été **exposés à des niveaux de pénibilité professionnelle** qui vont réduire leur espérance de vie à la retraite.

Toute possibilité de départ à 60 ans ou 62 ans devient donc fictive, les départs anticipés ne subsistant que pour les salariés handicapés présentant un taux minimum d'incapacité partielle permanente de 50 %.

La mesure est particulièrement **inique pour les chômeurs** : selon les chiffres des services de l'ARRCO et de l'AGIRC, 56 % des salariés ne sont plus en emploi dans le privé lorsqu'ils liquident leur retraite.

Or, l'indemnisation du chômage comme le versement de l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) cessent dès que l'assuré justifie du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans son régime de base ! **Les privés d'emploi n'auront donc pas d'autre choix que de liquider leurs retraites complémentaires avec les 10 % d'abattement.**

Les femmes dont les pensions ARRCO et AGIRC sont en moyenne inférieures de 40 % et 60 % à celles des hommes **seront sévèrement impactées**. Même avec un total de retraite inférieur à 890 euros mensuels, les femmes sont susceptibles de subir les abattements de 10 % dès lors que les revenus de leur foyer fiscal excèdent le seuil d'exonération de CSG !

La mesure est donc particulièrement réactionnaire puisqu'elle fait dépendre le montant de la retraite des femmes au revenu de leur conjoint.

Enfin, ces abattements impactent d'autant plus les femmes qu'elles liquident en moyenne leur retraite 7 mois plus tard que les hommes.

Des effets appelés à se cumuler : toute nouvelle décision législative qui reporterait d'un an l'âge **légal d'ouverture** du droit à retraite, produirait dans les faits un report de deux années !

Attention : en fonction de l'évolution des comportements, le Medef se réserve la possibilité d'augmenter le taux d'abattement dont il estime d'ores et déjà qu'il n'est pas assez dissuasif ! Car son objectif est de retarder les départs en retraite pour financer les régimes « à ressources constantes » c'est-à-dire sans augmenter le niveau global des cotisations.

D'où l'introduction de coefficients majorant les pensions complémentaires **pendant une seule année** de 10, 20 ou 30 % à condition de travailler **2, 3 ou 4 ans au-delà du taux plein...**

QUI PAYE QUOI ?

Les entreprises ne payent rien. **100 % de cette mesure est assumée par les salariés.**

IMPACTS SUR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Selon les chiffres annexés par le Medef à l'accord signé, cette mesure rapporterait **500 millions en 2020** et **800 millions en 2030** par rapport aux **8,4** et **12,7** milliards respectivement recherchés pour chacune de ces échéances.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

Plutôt que de reculer l'âge effectif de départ en retraite au risque de plonger en fin de carrière 56 % des salariés dans la précarité, la CGT et son UGICT proposent d'assujettir à **cotisation patronale** les éléments de rémunération aujourd'hui exemptés : intéressement, participation, abondements aux dispositifs d'épargne salariale ou retraite. Selon les chiffres des services de l'AGIRC et de l'ARRCO, cette mesure rapporterait **3,8 milliards en 2020** et **4,5 milliards en 2030**.

¹ CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. C'est le régime de base des salariés de l'industrie et du commerce.

² MSA : Mutualité Sociale Agricole. C'est le régime de base des salariés et des exploitants du secteur agricole.

Dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC le montant annuel des cotisations est converti en un nombre annuel de points que le salarié accumule tout au long de sa carrière.

Ce nombre est fonction du prix d'acquisition du point de retraite. Or l'accord stipule que pendant au minimum 3 ans le prix du point augmentera beaucoup plus vite que les salaires : en cotisant au même taux, les salariés auront donc de moins en moins de point.

La pension s'obtient en multipliant tous les points de carrière par la valeur dite de « service » de ces points. L'accord stipule que pendant 3 années au minimum, le pouvoir d'achat de ces points va sévèrement décrocher par rapport à l'évolution des prix, elle-même inférieure à l'évolution moyenne des salaires¹.

En résumé, le salarié va percevoir de moins en moins de point et chacun de ces points représente un pourcentage décroissant de son salaire.

À la clef, il se produira un effondrement du niveau des pensions complémentaires, qui pourrait bien inspirer au gouvernement une réforme du même ordre, légitimée par des organisations syndicales qui, bien qu'éluës par les salariés, acceptent de tels reculs sociaux.

Ce n'est pas la première fois que les signataires de cet accord acceptent des mesures aussi douloureuses, avec invariablement la même excuse bidon : « sauver » des régimes dont ils reconnaissent par ailleurs qu'ils ne peuvent pas faire faillite (cf. annexe 1).

En 1993, un cadre ou assimilé, après avoir cotisé pendant 37,5 ans partait en moyenne avec :

- une pension ARRCO représentant 25 % de la partie de son salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale ;
- une pension de la Sécurité sociale égale à 50 % de cette partie de son salaire ;
- une pension AGIRC représentant 72 % de la partie de son salaire excédant ledit plafond.

À réglementation constante et toujours en moyenne, un jeune diplômé débutant sa carrière en 2019, partira après avoir cotisé pendant 44 ans avec :

- une pension ARRCO représentant 20,50 % de la partie de son salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale ;
- une pension de la Sécurité sociale égale à 43 % de cette partie de son salaire ;
- une pension AGIRC représen-

tant 54 % de la partie de son salaire excédant ledit plafond.

Entre les deux générations l'augmentation de la durée d'activité de 6,5 années s'accompagne d'une baisse des droits ARRCO de 18 % et d'une baisse des droits AGIRC de 25 %.

Cet accord est donc foncièrement anti-jeunes : il leur impose de travailler plus longtemps pour une retraite moindre !

Il est également profondément sexiste en ce qu'il maintient les 40 et 60 % d'écart de pension entre les hommes et les femmes que l'on constate respectivement à l'ARRCO et à l'AGIRC.

QUI PAYE QUOI ?

Les entreprises ne payent rien. **100 % de cette mesure est assumée par les salariés actifs et retraités.**

IMPACTS SUR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Selon les chiffrages annexés par le Medef à l'accord signé, ces mesures rapporteraient **2,2 milliards en 2020** et **3,7 milliards en 2030** sur

les **8,4** et **12,7** milliards respectivement recherchés pour chacune de ces échéances.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

Pour que les salariés puissent dès leur début de carrière savoir quel pourcentage de leur dernier salaire représentera leur première pension, la CGT propose de faire évoluer le prix d'achat du point de retraite et sa valeur dite « de service » au même rythme que le salaire moyen des salariés du secteur privé.

Ainsi, pour un même taux de cotisation, un salarié dont la rémunération évolue comme le salaire moyen des salariés du privé fera, année après année, l'acquisition du même nombre de points et chaque point représentera un pourcentage constant de son dernier salaire.

Pour financer cette mesure, la CGT propose la création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (cf. fiche 7 ci-après). Elle rapporterait **5,1 milliards en 2020** et **6,2 milliards en 2030**.

¹ C'est contre-intuitif, mais les prix, tels que mesurés par l'INSEE, progressent moins vite que le salaire moyen (primes incluses) de la population du secteur privé. Pour réduire les « dépenses vieillesse », tous les gouvernements depuis 1987 revalorisent donc les pensions en fonction de l'évolution des prix, hors tabac.

QUELLES REVALORISATIONS pour les pensions liquidées ?

Gâce au principe de solidarité qui unit les générations dans notre système de retraite, le point de retraite servant au calcul des pensions, en cours d'acquisition ou liquidées, est doté d'une seule valeur, identique pour les salariés en activité et pour les retraités.

La sous-indexation de la valeur du point par rapport à l'inflation ou à l'évolution des salaires concerne donc tout autant les retraités que les actifs.

L'accord stipule que pendant 3 années au minimum, cette valeur évoluera de 1 point de moins que l'inflation.

Un plancher a toutefois été institué (à la demande de la CGT dès 2013) : dans l'hypothèse où l'inflation serait inférieure à 1 %, le montant du point ARRCO ou AGIRC, et donc des pensions, ne pourra pas être diminué jusqu'en 2018 inclus. Au-delà, toutes les incertitudes sont de mise.

Par ailleurs, dès 2016, la revalorisation des pensions est reportée au 1^{er} novembre sans aucun rattrapage. Par le passé, les pensions étaient revalorisées au 1^{er} avril mais avec un rattrapage au 1^{er} janvier. Pour les retraités cela signifie, outre la perte initiale de pouvoir d'achat, un manque à gagner de 10/12^{ème} (10 mois sur 12) sur le montant en euros de la revalorisation annuelle.

Pour les années 2016, 2017 et 2018, la règle fixée par l'accord est d'indexer les pensions (et les droits en cours d'acquisition) d'un point de moins que l'évolution des prix à la consommation, hors tabac, telle qu'anticipée par l'INSEE pour l'année **civile** en cours.

Sur la période de 2016 à 2017, compte tenu d'une inflation en moyenne annuelle (du 1^{er} janvier au 31 décembre) de 1 % anticipée par les pouvoirs publics, la sous-indexation de 1 point aboutit à un gel des pensions qui s'ajoute au gel en vigueur depuis 2014.

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, la prévision d'augmentation des prix, hors tabac, s'établit en moyenne annuelle à 1,04 %. L'accord impose d'en retrancher 1 point : les pensions ne seront donc revalorisées que de 0,04 %.

Mais comme la revalorisation est reportée au 1^{er} novembre sans rattrapage au 1^{er} janvier, les pensions ne seront augmentées en 2018 que de 2/12^{ème} de 0,04 %, soit 0,0067 % ! Depuis 2014, le pouvoir d'achat des retraités complémentaires aura en conséquence chuté de 3,65 % !

De surcroît cette nano-augmentation pourra être reprise en partie l'année suivante en fonction de la différence entre le taux réel de l'inflation fina-

lement constaté par l'INSEE et sa prévision initiale.

À compter de 2019, des revalorisations au doigt mouillé ... Ce n'est pas le moindre des paradoxes : l'accord supposé « pérenniser » l'ARRCO et l'AGIRC stipule qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, ces deux régimes vont disparaître... pour être remplacés par un nouveau régime unique complémentaire. Qui dit nouveau régime, dit nouvelle réglementation qui rend inopérante toute la jurisprudence construite au cours des 6 précédentes décennies et qui avait permis de sécuriser les droits en cours de constitution des salariés et les droits liquidés des retraités.

En particulier **le montant des pensions de retraite pourra être diminué d'une année sur l'autre** comme cela c'est déjà produit en Grèce. Le nouveau régime n'aura en effet pour seul objectif que de garantir son équilibre financier sans augmenter ses ressources, c'est-à-dire en diminuant les pensions en fonction des pronostics sur l'évolution de la situation économique et démographique. Un tel système existe déjà en Suède.

Le niveau de vie des retraités et leur capacité à faire face à leurs dépenses pour se loger, se chauffer, se nourrir, se soigner ou aider leurs enfants, cesse donc d'être un sujet de pré-

occupation. Ce qui explique que **le budget d'action sociale sera réduit en trois ans de près de 6 %.**

QUI PAYE QUOI ?

Les entreprises ne payent rien. **100 % de ces mesures sont assumées par les salariés actifs et retraités.**

IMPACTS SUR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Selon les chiffrages annexés par le Medef à l'accord signé, ces mesures rapporteraient **1,33 milliard en 2020** et **2,13 milliards en 2030** sur les **8,4** et **12,7** milliards respectivement recherchés pour chacune de ces échéances.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

La CGT et son UGICT proposent d'organiser le système de retraite pour garantir à chaque salarié une pension nette représentant au minimum 75 % net de son salaire de fin de carrière et dont le pouvoir d'achat évolue ensuite à parité avec celui des salariés. Pour atteindre cet objectif, il convient de faire évoluer le point de retraite des régimes complémentaires et les droits en cours de constitution dans les régimes de base au même rythme que le salaire des actifs.

Depuis 2003, l'AGIRC verse plus de pensions qu'elle ne perçoit de cotisations grâce à des réserves de précaution constituées par le passé. Leur épuisement en 2017 obligerait à diminuer toutes les pensions AGIRC de 5,15 % dès 2018. Il en va de même pour l'ARRCO depuis 2010, avec un horizon d'épuisement des réserves à 2027 qui entraînerait une diminution de toutes les pensions ARRCO de 10,48 % en 2028.

L'objectif des négociations était donc de résorber les déficits de l'ARRCO et de l'AGIRC pour maintenir les droits à retraite des salariés du privé.

Les signataires du 30 octobre 2015 se sont rapidement éloignés de cette exigence en acceptant des abattements sur le montant des pensions, sauf à différer son départ en retraite d'un an, la sous-indexation des pensions liquidées, la baisse du niveau des futures retraites, autant de mesures régressives qui n'ont pas permis de rétablir l'équilibre des comptes de l'ARRCO et de l'AGIRC.

Ils ont donc adopté une mesure radicale : en finir avec l'ARRCO et l'AGIRC, qu'ils étaient supposés « pérenniser », pour en finir avec leurs déficits.

Ces deux régimes seront donc remplacés à partir du 1^{er} janvier 2019 par un régime complémentaire unique, conçu pour ajuster en permanence ses dépenses à des ressources qui n'ont globalement plus vocation à augmenter : le Medef refusant d'accroître le financement de la protection sociale...

Inspiré du système suédois, ce régime ne serait donc jamais déficitaire ! Pas de miracle : à défaut d'augmentation des cotisations, les suédois ont le choix entre travailler beaucoup plus longtemps pour minimiser la baisse de leur pension (jusqu'à 75 ans) ou partir dès que possible, mais avec une pension ne leur permettant pas de subvenir à leurs besoins : c'est l'illusion de la retraite à la carte, avec des pensions... également à la carte !

De surcroît, une fois liquidées, les pensions peuvent être brutalement diminuées d'une année sur l'autre : depuis 2010, les pensions suédoises ont été diminuées de 9,67 %...

QUI PAYE QUOI ?

La création d'un régime unique permet dans un premier temps de surseoir à la baisse des pensions des cadres en siphonnant les réserves de l'ARRCO, ce qui revient à faire contribuer 14 millions d'ouvriers et d'employés au maintien provisoire du montant des pensions des cadres.

Pour différer de quelques années l'épuisement des réserves du nouvel ensemble et la baisse des pensions cette fois-ci de tous les salariés, le

Medef a accepté une légère hausse des cotisations... qui ne lui coûte rien : sous prétexte de porter à 40 % la part salariale des cotisations qui n'est aujourd'hui, à l'AGIRC, que de 38 %, les salariés assumeront le paiement de 1,08 milliard d'euros contre 720 millions d'euros pour les employeurs.

Mais le Medef a immédiatement obtenu du gouvernement le remboursement de ces 720 millions d'euros (cf. annexe 2, interview donnée aux Échos) sous la forme d'une baisse des cotisations finançant l'indemnisation des accidentés du travail et des salariés atteints de maladies professionnelles. *In fine*, c'est donc les salariés qui assument la totalité de cette augmentation !

L'accord prévoit en outre d'ici 2022 une nouvelle baisse de 300 millions d'euros de la dotation dévolue au fonctionnement des régimes, ce qui se traduira par une diminution de l'emploi et un risque de dégradation du service rendu aux assurés. Là encore se sont les salariés qui payent. Compte tenu de l'intervention de l'État, **100 % de ces mesures sont financées par les salariés actifs et retraités.**

IMPACTS SUR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Selon les chiffrages annexés par le Medef à l'accord signé, ces mesures rapporteraient **2 milliards en 2020** et **2,2 milliards en 2030** sur les **8,4** et **12,7** milliards respectivement recherchés pour chacune de ces échéances.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

Pour éviter de faire payer une part croissante de la retraite des cadres par les ouvriers et les employés, la CGT et son UGICT proposent de maintenir deux régimes distincts : l'AGIRC et l'ARRCO.

En proportion de leur salaire, les cadres cotisent moins pour leur retraite que les ouvriers et les employés. Égaliser les taux de cotisation rapporterait **2,4 milliards en 2020** et **2,8 milliards en 2030** et permettrait d'effacer 95 % du besoin de financement de l'AGIRC d'ici 2040. Pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, cela ne représenterait que 7,72 € de plus cotisés chaque mois !

5

QU'ADVIENT-IL du statut cadre ?

De longue date le Medef veut en finir avec le statut cadre. La disparition de l'AGIRC lui en donne l'opportunité. C'est en effet le seul organisme à opérer de manière interprofessionnelle et opposable aux employeurs une reconnaissance nationale de ce statut fondée sur le niveau de formation exigé, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.

C'est donc l'AGIRC qui permet à un salarié, quelle que soit sa branche professionnelle ou son entreprise, d'être reconnu comme cadre ou assimilé cadre.

L'ouverture prochaine d'une négociation que le Medef voudrait renvoyer aux branches et limiter à « *la définition de l'encadrement* » doit au contraire permettre de refonder un statut cadre interprofessionnel, renforçant les garanties collectives déjà existantes, et enrichi de droits nouveaux pour mieux exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques.

Avec la disparition de l'AGIRC, les cadres perdent :

- l'homogénéité de leur statut ;
- l'organisme qui leur fournit en moyenne près de la moitié du total de leurs retraites ;
- la Garantie Minimale de 120 Points (GMP) annuels de retraite versés aux cadres à bas salaires (36,4 % d'entre eux) : soit pour une carrière complète cotisée à la GMP, une perte annuelle de 2 089 euros ;
- le droit au maintien de leur niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite.

En contrepartie de la disparition de l'AGIRC et de la remise en cause de leur statut, les cadres devraient se satisfaire de l'ouverture d'une négociation pour **définir dans quelque 600 branches professionnelles « la notion d'encadrement »**.

En pratique, à qualification et responsabilités identiques, un salarié reconnu comme cadre dans une branche professionnelle ne le serait plus dans une autre. C'est un nouvel obstacle à la mobilité professionnelle des cadres qu'ils devraient compenser par une mobilité géographique accrue, sous réserve des disponibilités de leurs familles.

De surcroît l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), à défaut de financements stabilisés ne sera plus assurée de pouvoir remplir la totalité de ses missions. Le nombre de cotisants et donc le volume de cotisations serait en effet appelé à varier selon les définitions retenues dans les branches et selon les mouvements de salariés entre ces branches.

Avec la disparition de l'AGIRC, les non-cadres sont également perdants :

Pour compenser la perte de ressources induite par la disparition de la cotisation GMP, et financer les points acquis à ce titre par le passé, les signataires acceptent de la remplacer par une « *Contribution d'équilibre technique* » (CET), versée **par tous les salariés** cadres et non-cadres, sans attribution de points en contrepartie !

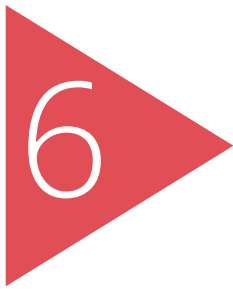
Enfin, avec **la remise en cause de l'unicité du statut cadre**, la reconnaissance et la rémunération de la qualification vont devenir encore plus aléatoires. Le décrochage entre d'une part le diplôme, les responsabilités exercées et d'autre part les rémunérations, serait ainsi mécaniquement renforcé.

Il s'ensuivrait un tassement des grilles salariales sans précédent pour tous les salariés.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

La CGT et son UGICT **mettent en débat des propositions pour un véritable statut cadre, national et interprofessionnel, fondé sur :**

- la reconnaissance et le paiement de la qualification ;
- la reconnaissance de l'expertise et de la technicité ;
- des droits nouveaux pour restaurer le rôle contributif des cadres dans l'entreprise ;
- le droit de refus et d'alternative ;
- la protection des salariés lanceurs d'alerte ;
- le droit à la déconnexion ;
- le renforcement des moyens de l'APEC ;
- une retraite complémentaire concourant au maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite.



FAUDRAIT-IL ÉPARGNER

pour ses vieux jours ?

C'est le message implicite délivré par le chef de file des négociateurs du Medef, Claude Tendil, qui ne brille pas par sa neutralité : président du groupe Generali, ancien dirigeant de la Fédération française des sociétés d'assurance, il défend les intérêts d'un business qui prospère sur la baisse des pensions délivrées par les régimes par répartition (ARRCO, AGIRC, CNAV, MSA) pour développer le marché de l'épargne retraite.

Une activité très lucrative pour les professionnels de la banque et de l'assurance, puisque la réglementation impose que l'argent épargné en vue de la retraite **soit bloqué pendant toute la carrière**, ce qui leur laisse tout loisir de **spéculer pendant 4 décennies**, tout en prélevant, outre la rémunération de leurs actionnaires, de conséquents frais de gestion.

Les marchés financiers sont toutefois exposés à une volatilité cyclique : effondrement de la bourse, krachs financiers, faillites en série, etc.

Pour sécuriser leurs activités, banquiers et assureurs ont trouvé la parade : faire supporter l'intégralité de ces risques aux seuls épargnants en ne leur proposant que des produits à « cotisations définies ». Seul le taux de cotisation exigé du souscripteur est défini, aucun engagement n'est pris quant à la prestation. **Le salarié peut donc perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie.**

Le risque pour l'épargnant, la sécurité pour le banquier, c'est une caractéristique commune à l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite « à cotisations définies », les seuls désormais proposés au commun des citoyens. Noyée parmi toutes sortes de perspectives alléchantes, cette spécificité figure obligatoirement dans la fiche technique du produit d'épargne retraite, sous la forme laconique et énigmatique d'un renvoi **à l'article 83 du Code général des impôts.**

Alors, pourquoi les salariés devraient-ils prendre des risques que les professionnels de la finance refusent, en toute connaissance de cause, pour leur banque ou leur société d'assurance ?

En France, le 1^{er} janvier 2015, les fonctionnaires qui avaient épargné auprès de l'Union Mutualiste Retraite (Corem) pour se constituer une retraite surcomplémentaire par capitalisation ont vu leur rente amputée du jour au lendemain d'un tiers, sans aucune possibilité de recours juridique, s'agissant d'un produit à « cotisations définies ».

Un bien mauvais choix car épargner coûte de surcroît infiniment plus cher que de cotiser ! Selon la Fédération française des sociétés d'assurance,

pour **espérer** compenser une baisse de 10 points du niveau des pensions par rapport aux salaires de fin de carrière, il faudrait épargner chaque année pendant 30 ans un mois de salaire.

Or, les baisses programmées par les lois et accords adoptés depuis 1993 induisent un décrochage de 20 points du niveau des retraites. Quand un salarié percevait au début des années 1990 une pension qui représentait 75 % de son salaire de fin de carrière, un jeune débutant aujourd'hui sa carrière peinera à percevoir une pension représentant 55 % de son salaire. Il lui faudrait donc épargner chaque année pendant 30 ans deux mois de salaire, sans certitude de récupérer son capital.

QUELLES ALTERNATIVES POUR LA CGT ET SON UGICT ?

Le besoin de financement des régimes de retraite est significatif mais peut sans difficulté être satisfait au seul regard des sommes considérables allouées aux entreprises, au travers des dispositifs d'exonérations et d'aides à l'emploi, en pure perte si l'on considère l'évolution du taux de chômage.

En 2017, selon les chiffres de l'OFCE, le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) et le Pacte de responsabilité représenteront respectivement une manne de 19,8 milliards et 21,2 milliards, s'ajoutant aux exonérations de cotisations sociales préexistantes, 25,7 milliards d'euros en 2013 et aux aides à l'emploi pour un montant de 37 milliards d'euros selon le rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi d'avril 2013.

Toutes choses égales par ailleurs, la somme de ces dispositifs représentera plus de 100 milliards d'euros en 2017. Pour la même date nous recherchons 6,7 milliards d'euros pour maintenir les droits à retraite complémentaire actuels des actifs et des retraités.

Sauf à s'arc-bouter sur une position dogmatique, le Medef dispose donc de confortables marges de manoeuvre, d'autant plus qu'il a économisé au niveau de l'ARRCO et de l'AGIRC quelque 106 milliards d'euros en 22 ans en ramenant sa contribution au rééquilibrage financier des régimes à 41% du total de l'effort mené sur la période, et en portant parallèlement celle des salariés à 59%.



QUELLES MESURES DE FINANCEMENT proposées par la CGT et son UGICT ?

Deux mesures ciblées AGIRC

L'alignement des taux de cotisation entre cadres et non-cadres

En proportion de leur salaire, la plupart des cadres cotisent moins pour leur retraite que les ouvriers et les employés. L'alignement des taux de cotisations permettrait de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC jusqu'en 2033 et de résorber 95 % de son besoin de financement en 2040. Pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, cela ne représenterait que 7,72 € de plus cotisés chaque mois !

L'augmentation à 150 points de la GMP

Pour les cadres à bas salaires, il s'agit de porter la Garantie Minimale de Points dont ils bénéficient de 120 à 150 points annuels. Pour 40 années cotisées, leur pension AGIRC passerait de 2 089 euros à 2 611 euros bruts par an. Tout en améliorant le niveau des futures pensions des cadres concernés, l'augmentation correspondante de la cotisation permettrait de réduire le déficit de l'AGIRC de 8,57 % à l'horizon 2040.

Deux mesures communes à l'AGIRC et à l'ARRCO

La création d'une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes

Strictement patronale elle verrait son taux initial de 1 % diminuer au fur et à mesure que les inégalités seraient elles-mêmes réduites. Cette contribution aurait donc vocation à s'éteindre sitôt que l'égalité salariale femmes/hommes serait obtenue.

Selon les calculs des services techniques de l'ARRCO et de l'AGIRC, la réalisation de cette égalité en 10 ans, permettrait un accroissement des cotisations tel que, tout déficit serait effacé à l'ARRCO pour les quatre prochaines décennies tandis que des réserves annuelles représentant au minimum 13 mois d'allocations y seraient durablement reconstituées. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040.

Le taux national de cette contribution serait modulé entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux liés au genre. Certaines entreprises cotiseraient donc au-delà du taux de 1 % tandis que d'autres cotiseraient en-deçà.

La mesure vise donc à encourager les entreprises qui ont d'ores et déjà entrepris de réduire les inégalités salariales liées au genre et à inciter fortement les autres à ne pas rester hors la loi.

Parce qu'elles sont mono-genres ou sans mixité par catégorie socioprofessionnelle 60,7 % des entreprises échapperaient à cette contribution. Le gain attaché à cette mesure resterait toutefois très élevé car les 39,3 % d'entreprises mixtes restantes concentrent 87,6 % de la masse salariale du secteur privé.

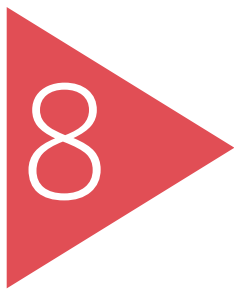
L'élargissement de l'assiette de cotisation

Aux éléments actuellement non cotisés : intéressement, participation et épargne salariale : les déficits de l'AGIRC et de l'ARRCO seraient respectivement réduits de 23,57 % et 74 % d'ici 2040.

QUELS IMPACTS FINANCIERS ?

Montants en milliards d'euros

Horizons	2017	2020	2030	2040
Besoin de financement sur la base du scénario économique dit "variante 2"	6,7	8,4	12,7	14,1
1 - Alignement des taux de cotisation cadres/non-cadres	2,26	2,4	2,8	3,2
2 - Élargissement de l'assiette de cotisation	3,6	3,8	4,5	5,3
3 - Augmentation à 150 points de la GMP	0,32	0,33	0,28	0,1
Gain total des 3 mesures ci-dessus	6,18	6,53	7,58	8,6
4 - Contribution égalité femmes/hommes au taux de 1 % en 2017, 1 % en 2020 et 0,8 % en 2030	4,87	5,1	6,2	
Gain de la somme des mesures 1 et 4	7,13	7,5	9	
Gain de la somme des mesures 1,2,3 et 4	11,05	11,63	13,78	
Apport égalité salariale femmes/hommes (pour mémoire)	4,1	7,4	11,4	12



L'ACCORD SIGNÉ LE 30 OCTOBRE 2015 est-il équilibré ?

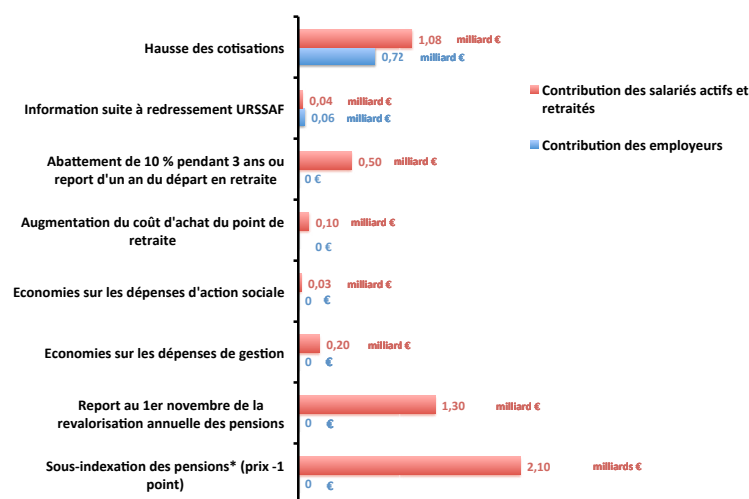
Le gouvernement est intervenu pour compenser les 720 millions de hausse de la part dite « employeurs » de la cotisation par une baisse de leur cotisation au financement de la branche accident du travail/maladie professionnelle de la Sécurité sociale. L'apport des entreprises se limite donc à... 60 millions (issus des redressements URSSAF) sur un total de 6,13 milliards.

En synthèse, la CFE-CGC, la CFTC et la CFDT ont fait payer aux salariés actifs et retraités, dont ils sont pourtant supposés défendre les intérêts, l'intégralité d'une addition, faite de multiples amputations de leurs droits.

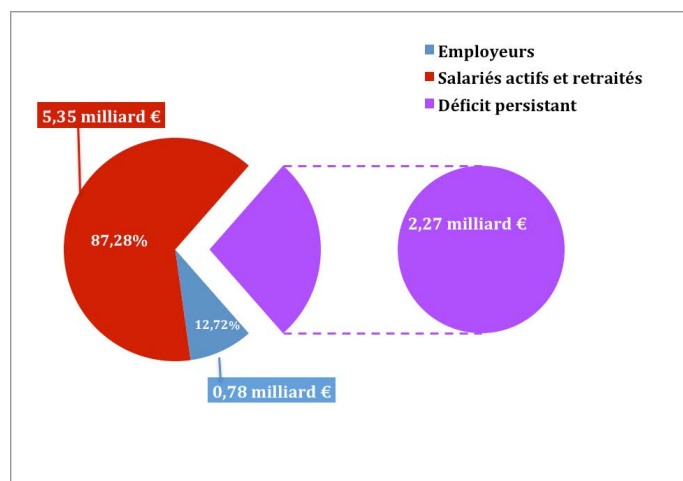
Pour autant, les comptes de la retraite complémentaire ne sont pas rétablis, le Medef annonce donc d'ores et déjà que les prochains rendez-vous devront acter de nouveaux sacrifices.

À VOUS DE JUGER !

Ventilation à l'horizon 2020 du financement des mesures entre employeurs et salariés actifs ou retraités



Soit la ventilation suivante :



CONCLUSIONS Comment imposer d'autres alternatives ?

Les signataires tirent leur droit à signer des accords interprofessionnels engageant l'avenir de millions de citoyens, des résultats qu'ils obtiennent lors des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Il appartient donc aux salariés, et

singulièrement aux ingénieurs, aux cadres et techniciens, victimes de la disparition programmée de l'AGIRC, à l'occasion de chaque élection professionnelle de tirer les conséquences de ces signatures et de soutenir les organisations syndicales qui se consacrent exclusivement à la défense de leurs intérêts, à l'intérieur

de l'entreprise comme **au plan interprofessionnel et national**. Quant à l'abstention, elle renforce les organisations syndicales signataires de ces accords délétères.

Les salariés détiennent donc les clefs de l'avenir de leur système de protection sociale.

Annexe 1

Communiqué de presse
des présidences paritaires
de l'AGIRC et de l'ARRCO du
18/12/2014.

Rapport de la Cour des comptes

« *Garantir l'avenir des retraites complémentaires des salariés (AGIRC et ARRCO)* »

Le rapport de la Cour des comptes rendu public ce jour a déjà été largement commenté dans la presse, dès lundi dernier. Les Présidents des Fédérations de l'AGIRC et de l'ARRCO ont souhaité ne pas commenter le rapport avant sa publication officielle. Les nombreuses retombées de presse et la conférence de presse de la Cour les conduisent à apporter les précisions ci-dessous.

Les constats établis par la Haute juridiction ont déjà été faits par les Partenaires sociaux depuis 2010 qui ont, en conséquence, adopté les accords paritaires de 2011 et 2013. L'accord du 13 mars 2013 a établi un programme de travail permettant de rechercher les moyens d'assurer la pérennité des régimes complémentaires.

Des régimes par répartition, gérés en pleine autonomie par les Partenaires sociaux.

Les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO sont des régimes par répartition. Les retraites qu'ils servent sont financées par les cotisations perçues. Il est bien connu que la masse des allocations à servir est en forte croissance du fait de l'arrivée à la retraite des classes nombreuses de l'après Seconde Guerre mondiale et de l'augmentation de l'espérance de vie.

En contrepartie des charges, les recettes des régimes sont assises sur la masse salariale et donc sur la croissance de l'économie. Le contexte de très faible croissance depuis 2008 change fondamentalement les données afférentes aux perspectives d'équilibre.

Dans des régimes en répartition, le paiement des allocations sera toujours assuré par les cotisations reçues, ce qui exclut toute idée d'une « *faillite* » des régimes. Responsables et garants de la pérennité des régimes, les Partenaires sociaux ont su faire évoluer les régimes depuis leur création pour assurer une retraite complémentaire aux millions de salariés du secteur privé.

Annexe 2

« Nous avons créé les conditions pour sauver les retraites complémentaires »

Interview donné *aux Échos*
Claude Tendil, président de Generali France, négociateur du Medef à l'Agirc-Arrco.

Les partenaires sociaux ont signé l'accord définitif pour le redressement des régimes de retraite complémentaire des salariés du privé, Agirc et Arrco. Le négociateur du Medef revient sur les treize mois de négociations.

Comment s'est passée la négociation sur les retraites complémentaires ?

Nous avons défini une méthode de travail partagée. Avec pour objectif des séances courtes et efficaces, des documents remis suffisamment à l'avance et ayant fait l'objet de débats approfondis en bilatérales pour éviter la théâtralisation inutile.

Les travaux ont duré treize mois, de septembre à janvier sous forme de groupes de travail et de février à juin en séances de négociations. Le Medef et la CGT ont été les premiers à présenter un projet structuré. Nous avons proposé des abattements sur les pensions pour inciter les gens à travailler plus longtemps, ce qui pour nous était le point clef d'un accord.

La CGT préconisait principalement des hausses de cotisations. FO voulait se contenter de mesures paramétriques et qu'on se revoie après 2017. Si bien qu'en juin, à la date où nous avions prévu de conclure, nos positions étaient trop éloignées. Nous avons donc fixé une nouvelle date d'arrivée au 16 octobre avec nécessité d'aboutir à un accord avant la fin de l'année car sinon nous aurions dû passer la main à l'Etat sur la gestion des retraites complémentaires.

En septembre, la CFDT a tout de même présenté un projet cohérent, en tentant de rapprocher les points de vue...

Oui, et cela a aidé à relancer les discussions. Mais la CFDT proposait de « taxer » tout le monde alors que notre objectif était d'inciter chacun à travailler plus longtemps dans un système de retraite à la carte. Après,

au-delà des propositions écrites, la CFTC et la CFE-CGC ont aussi été très actives pour proposer des pistes. La solution trouvée est le fruit d'un véritable travail collectif.

Quand avez-vous senti qu'un accord était possible ?

La négociation s'est terminée dans un climat de grande tension. Vendredi 16 octobre à 16 heures, deux heures avant la fin de notre réunion, nous n'étions pas certains de signer. Nous avons reformulé pour la troisième fois dans la journée nos propositions, et j'avais prévenu que si ce projet n'était pas accepté, nous nous quitterions sur un constat de désaccord. A ce moment, FO a déclaré qu'il n'était plus la peine de rester compte tenu de leur mandat. La CGT leur a emboîté le pas.

A quel moment le gouvernement est-il intervenu pour promettre de compenser intégralement votre surcroît de cotisations ?

Le gouvernement a tenu à être tenu informé de l'état d'avancement de nos discussions, ce qui est bien légitime. L'idée d'alléger les cotisations au titre des accidents du travail et maladies professionnelles n'est pas nouvelle. Grâce aux efforts de prévention réalisés par les entreprises, cette branche est aujourd'hui excédentaire. Cela permet, sans qu'il y ait de lien direct entre les deux sujets, d'augmenter les cotisations patronales en matière de retraite sans incidence sur les charges nettes des entreprises.

Le gouvernement a annoncé que les retraites complémentaires étaient sauvées, pourtant le résultat technique restera déficitaire après les réformes...

Pour pérenniser l'équilibre des régimes complémentaires, il fallait appliquer notre projet initial. Quand nous avons formulé nos premières propositions, ce n'était pas une posture. Elles permettaient d'assurer

l'équilibre de l'Agirc-Arrco à l'horizon 2020 avec en permanence six mois de réserves financières.

Les régimes complémentaires sont donc toujours en péril ?

Non, nous avons créé les conditions pour les sauver. Sur un déficit attendu de 8 milliards d'euros en 2020, on a trouvé 6 milliards : je ne connais pas beaucoup d'accords qui aient dégagé autant d'économies. Les 2 milliards manquants seront puisés dans les 60 milliards d'euros de réserves qui ont été constituées par les entreprises et les salariés du privé pour faire face aux temps difficiles. Alors que l'Agirc aurait dû se retrouver en difficulté dès 2018, on devrait avoir des réserves suffisantes jusqu'en 2035. Il nous reste vingt ans pour ajuster la solution que nous avons trouvée. Maintenant, nous avons du temps et des réserves.

La mesure d'âge que vous avez obtenue rapporte peu, pourquoi y tenez-vous tant ?

Dans le cadre du nouveau régime complémentaire unifié, on va pouvoir actionner un levier auquel on s'interdisait de toucher avant, celui de l'âge. C'est une évolution inéluctable, car l'espérance de vie à la retraite, qui est aujourd'hui de 26 ans, va continuer à croître. On ne peut pas se contenter d'augmenter les cotisations à due proportion. A force d'accroître la pression fiscale et sociale on a créé un écart de compétitivité de 130 milliards d'euros avec l'Allemagne, que les 40 milliards du pacte de responsabilité ne combleront qu'en partie.

Vous tablez sur 500 millions d'euros en 2020 grâce à cette décote et à la surcote qui va de pair. Quelles sont les hypothèses sous-jacentes ?

Nous pensons qu'au départ il n'y aura pas d'effet majeur sur le comportement, parce que la décote est probablement trop faible. Ceci étant seule l'expérience nous permettra de le savoir. C'est d'ailleurs l'objet de notre nouvelle gouvernance qui permet d'ajuster les paramètres.

Vous avez annoncé des réglages ultérieurs en fonction des

comportements. Est-ce que vous voulez mettre en place une sorte de pilotage automatique ?

Il faut se méfier des ajustements automatiques. Ils sont confortables car ils évitent de prendre des responsabilités, mais on ne sait pas à quoi ressembleront demain le taux de chômage, la croissance, l'inflation. Le pilotage humain est plus pertinent. Tous les quatre ans, nous allons regarder l'évolution des comportements, les indicateurs économiques et démographiques. Si l'inflation reste très faible, nos mesures d'économies rapporteront beaucoup moins que prévu, donc il faudra rajuster nos paramètres. Il ne doit pas y avoir de tabou.

Si l'âge légal augmente, les abattements seront-ils décalés aussi, un an plus tard ?

Le système que nous mettons en place prévoit que les partenaires sociaux prennent, dans le cadre de ce que nous appelons le pilotage stratégique, les décisions qui s'imposent.

Comment faire pour que les entreprises cessent de mettre leurs salariés dehors à 50 ans ?

Ce n'est pas ce que font les entreprises qui au contraire cherchent à s'adapter à l'évolution de l'âge effectif de départ à la retraite. La négociation Agirc-Arrco n'est pas le lieu pour résoudre le problème de l'emploi des seniors ou celui de l'égalité salariale hommes-femmes ou du statut des cadres... Nous aurons un traitement particulier de ce sujet dans le cadre de la négociation sur l'assurance-chômage.

Pensez-vous avoir sauvé le paritarisme ?

Si le paritarisme a un rôle à jouer, c'est en prenant des décisions responsables comme nous venons de le faire. Sinon, autant fusionner le régime général et les régimes complémentaires, et pourquoi pas les régimes spéciaux pendant qu'on y est... Je crois au dialogue social, quand on ne s'enferme pas dans un syndicalisme de posture. Cela marche souvent mieux au niveau de l'entreprise qu'à des niveaux plus élevés.