

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

547 du 30 avril 2015

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ARRCO – AGIRC

Sommaire

● ÉLÉMENTS D'HISTOIRE	P.3-10
♦ Naissance de la retraite	P.3
♦ Naissance des retraites complémentaires	P.7
● RETRAITE SÉCURITÉ SOCIALE. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	P.11-15
♦ Au-delà du montant, quelles différences ?	P.11
● LES FINANCEMENTS	P.16

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

ÉLÉMENTS D'HISTOIRE

NAISSANCE DE LA RETRAITE



Ancien régime : Pas de retraite

Jusqu'au 17-18^{ème} siècle, la protection sociale est inexistante. La retraite est une notion vide de sens, une personne sur deux meurt avant 20 ans. La solidarité est organisée autour des collectivités (villages, familles...) et de plus en plus autour du travail (compagnonnage, corporations de métiers qui constituent des amicales). Avec la monarchie absolue s'effectue un transfert de la solidarité des collectivités autonomes vers les pouvoirs centralisés, en particulier l'Eglise, mais aussi l'Etat.



Révolution française

Avec la Révolution française, le rôle prédominant de l'Etat s'affirme, caractérisé par :

1. Une attaque contre les réseaux spontanés de solidarité, et le démantèlement des corporations, avec la loi Le Chapelier.
2. Le remplacement de l'Eglise par la Nation dans la fonction traditionnelle d'assistance des indigents.

Ce droit d'assistance est fondé par le Comité de Mendicité de l'Assemblée Constituante sur un double principe, toujours actuel :

- ↳ Tout indigent a droit à l'assistance de la société.
- ↳ Un indigent est celui qui est dans l'impossibilité de travailler.

Ce double principe préfigure l'organisation future de la protection sociale autour du travail, seul créateur des richesses.

Au cours du 19^{ème} siècle, la vieillesse reste redoutable, souvent accompagnée d'invalidité et d'une mort désespérée à l'hospice. Avec le vieillissement de la population, émerge la nécessité de ne pas laisser les « anciens », devenus inaptes à tenir un emploi, à la charge de leurs enfants dont les revenus sont en général trop faibles pour assumer cette charge. Si bien que la quasi-totalité des pensions naissent selon la technique de l'épargne retraite, de la capitalisation.

Invention de la retraite contemporaine en France

De 1790 à 1850 : Echec de la « retenue » sur le traitement des fonctionnaires

L'ouvrier voit la vieillesse avec effroi



Eugène Varlin
Syndicaliste, communiste



1853

Retraite des fonctionnaires

- À 60 ans, 55 ans pour les travaux pénibles
- Après 30 ans de cotisations
- Calculée sur le salaire des 6 meilleures années
- Le salaire ne dépend que du grade de l'agent, pas de son emploi

La loi de 1790 décrète le « droit aux pensions ». Elle met dix ans à être appliquée, et inspire un régime de retraite pour les fonctionnaires titulaires, dont on retient une partie du traitement pour alimenter un fonds de réserve pour payer les pensions. Ce premier système par capitalisation connaît rapidement des difficultés, les cotisations s'avérant insuffisantes pour couvrir le montant des pensions. En dépit d'une augmentation progressive de la cotisation de 1 à 5%, le système ne survit que grâce à une subvention conséquente de l'Etat.

Si bien qu'un changement fondamental est opéré en 1853, sous le second empire, avec la création, sous la pression populaire, d'une caisse de retraite des fonctionnaires qui doit servir les pensions à 60 ans après 30 années de service, 55 ans pour les travaux pénibles. La pension est calculée sur le salaire moyen des six dernières années, salaire lui-même

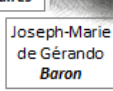
dépendant du grade de l'agent. Aucune cotisation n'est prélevée durant la carrière, l'État verse à ses anciens serviteurs une retraite calculée sur le salaire qu'ils toucheraient s'ils étaient encore en activité. Il y a 160 ans est ainsi posé le principe fondamental que la retraite est liée au grade, c'est-à-dire à la qualification, elle est une part de la qualification, versée au salarié sans contrepartie de travail.

Ce principe perdure aujourd'hui encore avec la retraite des fonctionnaires, celle qu'on nous présente comme insupportable économiquement et moralement.

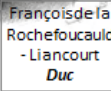
Pour tenir le peuple : L'épargne



Tâchons de faire comprendre au peuple les bienfaits, on peut presque dire les miracles, de l'économie

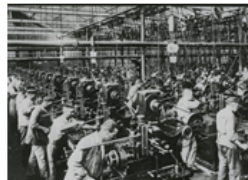


Benjamin Delessert
Homme d'affaires



Joseph-Marie de Gérando
Baron

Des grands bourgeois initiateurs des caisses d'épargne individuelle




CETTE NOUVELLE NOTION DE RETRAITE EST TRÈS TÔT ENCADRÉE PAR L'IDÉOLOGIQUE BOURGEOISE.

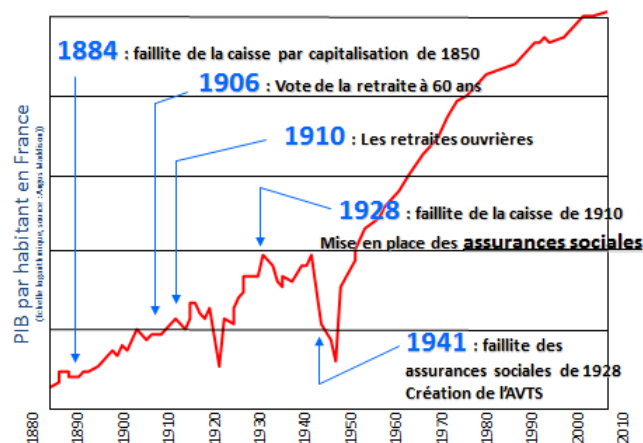
Face à la pauvreté des masses laborieuses et à la constitution d'une classe ouvrière, la bourgeoisie au pouvoir préconise, non pas la prise en charge des questions sociales par l'Etat, ou par la solidarité collective, mais par le moyen de l'épargne.

L'effort doit être individuel, familial, et nécessite des comportements « sains » quant aux finances domestiques : tempérance, prévoyance, bref, une gestion en « bon père de famille », préconisée pour mettre fin aux agissements immoraux alors prêtés aux classes populaires...

C'est sur ces bases idéologiques que naissent au XIXe siècle les caisses d'épargne (1818) ainsi que les mutuelles (1852).

Malgré le premier échec de la capitalisation de la retraite des fonctionnaires, échec reconnu en 1853, ces mêmes principes d'épargne seront invoqués pour mettre en place les premiers régimes de retraite, qui seront individuels, basés sur la constitution d'un capital devant donner lieu à une rente.

Epargne – Retraite : A chaque tentative, l'échec !



Comme la plupart des travailleurs ont une capacité d'épargne extrêmement limitée, voire nulle, ces premiers régimes de retraite ne concernent qu'une faible part de la population.

- ➔ La CRV, Caisse des retraites pour la vieillesse, à cotisations définies, de la loi de 1850, destinée aux ouvriers, ne résiste pas à la grande crise des années 1880. 85% des pensions qui seront versées par la CRV sont inférieures à 200 F par an, la moitié du minimum vital.
- ➔ 1906 : sous la pression de la rue, l'âge de la retraite est fixé à 60 ans par les députés. Le Sénat le portera à 65 ans en 1910.
- ➔ 1910 : après trente ans de débats parlementaires, un système de retraite ouvrière, basé là encore sur le principe de la capitalisation, est adopté. Ce sera un échec : les ouvriers n'ayant pas les moyens de cotiser, le régime devient facultatif dès 1911.
- ➔ 1928 – 1930 : face à l'échec du système de 1910, qualifié de « retraite des morts » par la CGT, une loi instaure les assurances sociales, régime obligatoire, toujours à base de capitalisation et géré par le mouvement mutualiste. La non-rétroactivité du système, difficulté majeure de tout système par capitalisation, et l'inflation des années 30, laminent le système.
- ➔ 1941 : face au fiasco des assurances sociales, Vichy met en place l'AVTS, l'allocation des vieux travailleurs salariés, basée sur la technique de la répartition, mais créée sous condition de ressources. Ce n'est pas la solidarité qui guide l'invention de la retraite par répartition par le régime Pétain, mais des raisons financières immédiates, car la répartition n'exige aucune accumulation financière préalable pour produire ses effets immédiatement.

Du point de vue du principe, l'échec des régimes basés sur l'épargne et la capitalisation provient de l'érosion monétaire constante du capital accumulé, et un affilié ne peut espérer avoir une retraite satisfaisante que s'il est entré jeune dans le régime de retraite. La comparaison avec le financement par le salaire, comme on le verra plus loin, est sans appel.

Ces échecs successifs de la capitalisation s'accompagnent des échecs successifs de la fiscalisation des minima sociaux en matière de retraite.

Les assurances sociales de 1928 - 1930

AVANT LES ASSURANCES SOCIALES



Le morceau de pain de la charité qui n'honore pas un régime

Il faut noter un point important sur les assurances sociales, elles prévoient deux plafonds :

- ◆ Un plafond de calcul des cotisations, déterminant le montant maximum des salaires sur lequel est calculée la cotisation, la partie supérieure étant exonérée.
- ◆ Un plafond d'exclusion, avec le souci de n'instituer un système d'assurance obligatoire que pour les plus démunis, laissant ainsi la place aux régimes privés de couverture sociale pour ceux qui en ont les moyens.

Ainsi, dans les assurances sociales, les salariés rémunérés au-dessus d'un plafond, en clair les cadres, sont exclus du régime des assurances et aussi de la retraite. Ils doivent donc se constituer des droits par eux-mêmes, dans des régimes privés, ou conventionnels après 1936, basés sur la capitalisation et la rente. Il existe un avenant « cadres » dans certaines conventions collectives, dont la Chimie, la Métallurgie, qui traite de prévoyance retraite, et qui prévoit une innovation : la gestion paritaire de ces régimes, 50% patrons, 50% assurés cadres, échappant ainsi aux principes mutualistes régissant les assurances sociales de 1930. C'est par ce biais que le principe de la gestion paritaire va être introduit dans la protection sociale de droit commun en France.

Cette protection sociale à deux vitesses, les « assurances sociales » pour les ouvriers, la prévoyance conventionnelle ou privée pour les cadres, va peser dans les régimes complémentaires quand la Sécurité sociale va être créée.

1945 : la Sécurité sociale



Le Conseil National de la Résistance



Ambroise Croizat
Ministre de la Sécurité sociale

- Unité
- Universalité
- gestion démocratique (3/4 salariés)
- **principe de la répartition :**
Les cotisations d'aujourd'hui payent les retraites d'aujourd'hui
- plafond de rémunération

En 1943 est créé clandestinement le Conseil national de la résistance, dans lequel la CGT et les communistes jouent le rôle central. Le CNR élabore un programme de gouvernement de la France en prévision de la déroute de l'occupant nazi. Ce programme est remis solennellement à de Gaulle le 25 août 1944, jour de la libération de Paris.

Conformément à ce programme, les ordonnances du 4 et du 19 octobre 1945 mettent en place la Sécurité sociale dont les principes sont :

- Une caisse unique et cotisation unique qui couvre tous les risques, du « berceau à la tombe ».
- L'universalité des prestations, pas seulement les salariés mais l'ensemble des citoyens.
- La gestion majoritaire par les assurés sociaux.

La Sécurité sociale innove sur deux points fondamentaux par rapport aux Assurances sociales d'avant-guerre :

- Pour la première fois de l'histoire du pays est envisagée une couverture sociale de l'ensemble de sa population.
- La gestion démocratique de la Sécurité sociale par les organisations syndicales, représente un bouleversement politique et sociologique, une rupture avec l'ensemble des systèmes de protection sociale antérieurs.

Le système de retraite est basé sur la répartition. Il est universel, sans condition de ressources.

L'âge légal de la retraite, fixé à l'origine à 60 ans, repasse dans les faits à 65 ans du fait des impéra-

tifs de reconstruction du pays, dévasté par la guerre. La situation économique est cataclysmique, l'appoint des prisonniers de guerre allemands est essentiel pour remettre à flot le pays. Leur rapatriement progressif jusqu'à fin 1948 permettra la transition avec une main d'œuvre nouvelle, principalement composée d'Italiens et d'Algériens, alors, département français.

DÈS LA NAISSANCE DE LA SÉCU, ET AUJOURD'HUI ENCORE, DE MULTIPLES RÉSISTANCES SE MANIFESTENT:

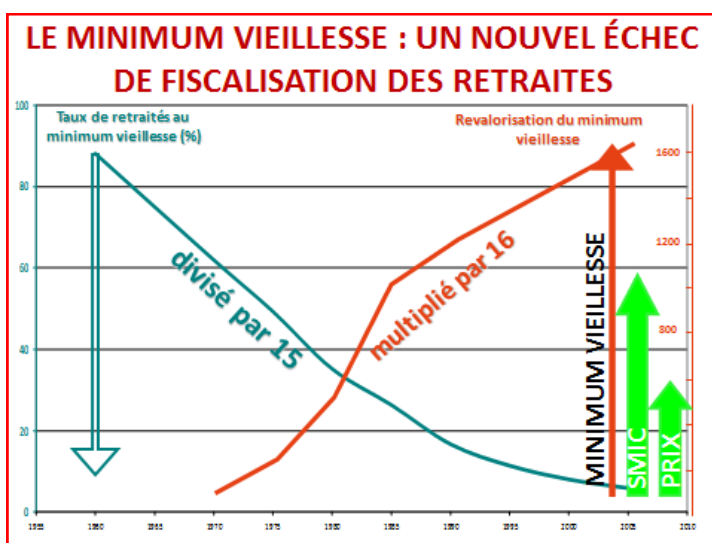
- Le principe de la caisse unique fait craindre la mainmise de la CGT, alors toute puissante, sur la Sécu et sur ses comptes. D'autant que l'ordonnance du 4 octobre 1945 prévoit une gestion paritaire avec un conseil d'administration composé de 3 quarts de représentants des salariés, et d'un quart de représentants des employeurs. Une alliance CFTC (future CFDT) et patronat écarte la CGT de tous les postes de responsabilités, et ce jusqu'à l'accord CGT-CFDT de janvier 1966. Cet accord ouvrira pour la première fois à la CGT les portes de la gestion des caisses, ce qui allait susciter une très violente réaction patronale, à quoi les ordonnances de de Gaulle mettront fin dès l'année suivante, en 1967.
- Les bénéficiaires de régimes spéciaux refusent d'être intégrés dans le régime général car leurs systèmes de retraite sont plus avantageux. Ils obtiennent leur maintien : mineurs, marins, fonctionnaires, agriculteurs, artisans et commerçants.
- La Mutualité s'oppose à la mise en place de la Sécurité sociale dès son origine, dans un domaine, la protection sociale, qu'elle considère comme sa chasse gardée. La Mutualité voit dans la Sécurité sociale un « projet totalitaire, absolument contraire aux idées de liberté ». Malgré l'échec des Assurances sociales dont elle avait la gestion, la Mutualité est sauvée de la disparition par la loi Morice de mars 1947 qui lui confie la complémentarité de la Santé. Au travers des grandes mutuelles de la fonction publique (MGEN, MGPTT), elle lui reconnaît le droit de participer aux organismes de Sécurité sociale, de gérer des sections locales, tout en organisant une prévoyance complémentaire à la Sécurité sociale.
- Les patrons et les gouvernements successifs ont, chaque fois que cela a été possible, limité la portée initiale de la Sécurité sociale.

Jusqu'au tournant de 1983, deux offensives principales à noter :

L'attaque d'août 1953, où le projet du Gouvernement de recul de 2 ans de l'âge de la retraite des fonctionnaires échoue, après 3 semaines de grève générale.

Deuxièmement, les ordonnances du 21 août 1967 de de Gaulle, qui mettent à mort la Caisse nationale de la Sécurité sociale en instaurant une gestion séparée des risques, vieille revendication patronale, et qui mettent un terme à sa gestion démocratique. Pour mémoire, ces ordonnances de 1967 ont été élaborées par un obscur conseiller social de Georges Pompidou, un certain Edouard Balladur.

Enfin depuis la fin des années 80, le régime général doit faire face au travail de sape des gouvernements successifs, dans le domaine des retraites comme de la santé, avec comme leitmotiv que la protection sociale financée sur le salaire serait trop chère et pèse sur les marges des entreprises.



Le minimum vieillesse, financé par l'impôt (la vignette automobile) a été mis en place en 1956 contre le régime général financé par le salaire.

Le niveau du minimum vieillesse est multiplié par 16 entre 1970 et 2005, bien plus que ne l'est l'indice des prix selon l'Insee (multiplié par 6), et que le niveau du SMIC (multiplié par 11) sur la même période.

Pour information, l'indice des prix CGT base 100 en janvier 1972 était en 1983 de 389 contre 308 pour celui de l'Insee

Malgré ce bond phénoménal, soutenu par les pouvoirs publics pour mettre en œuvre la fiscalisation des prestations de retraite, le nombre de retraités touchés par cette « voiture-balai » du minimum vieillesse s'effondre. Il est divisé par 15 à peu-près sur la même période.

Preuve que le rendement de la cotisation sociale est incomparablement plus élevé que toute fiscalisation.

NAISSANCE DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La naissance de l'AGIRC

1947



PASCRÉ



ANDRÉ JEAN

Dirigeants de la FNIC-CGT



Manifestation
des cadres
mars 1946

La convention AGIRC de 1947

- Régime de retraite unique, obligatoire et complémentaire du régime général de la Sécurité sociale
- Technique de la répartition, comme la retraite de la Sécurité sociale
- Cotisation sociale de 8% sur la tranche de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale
- Pension future liée à la carrière (retraite par points) mais validation gratuite de la carrière passée (sans cotisation préalable) afin de garantir des prestations substantielles dès la création du régime.
- Bénéficie du régime étendu aux techniciens et à la maîtrise
- La convention AGIRC prévoit par ailleurs deux régimes de prévoyance, l'un obligatoire sur la prévoyance-décès, l'autre facultatif.
- Enfin, la gestion des régimes est confiée à des institutions paritaires, et non à la Sécurité sociale

Dès l'origine de la Sécurité sociale, et compte tenu des circonstances historiques, son principe d'universalité est loin d'être respecté, y compris par les initiateurs.

Les cadres, en particulier la partie la plus en pointe, les cadres de l'industrie, métallurgie et chimie, bénéficient en 1945 de régimes conventionnels, créés du fait de leur « exclusion » des Assurances sociales. Les cadres vont voir le régime général de la nouvelle Sécurité sociale comme un système d'assistanat, de charité publique pour les plus modestes, analogue aux Assurances sociales dont leur exclusion est entrée dans les mœurs, bref, un régime dont ils n'ont pas à bénéficier puisque appartenant à une catégorie socioprofessionnelle supérieure. De plus, ils craignent d'être les vaches à lait d'un régime général qu'ils voient comme une pompe à finances au bénéfice des catégories les plus modestes.

C'est principalement autour de cette question de leur protection sociale, et notamment de la retraite des

cadres, que va naître la CGC à partir de collaborateurs vichyssois refusant d'intégrer les deux seules confédérations existantes, la CGT et la CFTC. Les pouvoirs publics commencent par refuser de reconnaître la représentativité d'une CGC aux relents d'organisation refuge des « collabos ». La CGC va faire de la protection sociale le moyen de la reconnaissance de sa représentativité, grâce à la complicité active du patronat qui voit dans la constitution d'une protection sociale spécifique aux cadres un moyen de les détacher de la masse des salariés.

L'opposition farouche de la CGC à l'affiliation obligatoire des cadres au régime général, conduit à instaurer un plafond au-delà duquel les rémunérations ne supportent plus de cotisation retraite, donc ne produisent plus de droit à pension, ce qui va ouvrir un vaste champ aux institutions complémentaires, existantes ou à créer. La CGC va perdre le combat de la non-affiliation des cadres, mais obtient le maintien des avantages sociaux des cadres au travers d'un régime complémentaire. Ainsi, l'ordonnance

du 4 octobre 1945 elle-même, celle qui crée la Sécurité sociale, prévoit que des institutions de prévoyance, gérées paritairement, pourront assurer des avantages complémentaires à ceux du régime général.

Lors du processus de mise en place du régime complémentaire des cadres, le 25 mars, puis le 11 juillet 1946, la CGC appelle à la grève, avec succès. Le CNPF, ancêtre du Medef, valide le 7 août 1946 son accord pour affilier les cadres au régime général, mais à la condition que l'administration reconnaisse officiellement la CGC comme organisation représentative. Ce qui est fait dès le lendemain, et Croizat convoque une commission nationale paritaire en vue de la définition d'un régime complémentaire pour les cadres.

C'est la CGT qui va élaborer le concept de régime de retraite complémentaire, au travers de l'action décisive de deux cadres de la Chimie, dirigeants de notre Fédération, Pascré, qui fut par ailleurs le premier secrétaire général du Cartel confédéral des cadres, ancêtre de l'UGICT et Andréjean, qui fut le premier secrétaire général de l'UGIC. Le projet CGT sera mis en œuvre quasi-intégralement le 14 mars 1947 avec la signature de la convention nationale qui crée l'AGIRC.

L'AGIRC, servira de modèle aux grands régimes complémentaires créés ultérieurement : l'ARRCO ainsi que l'IRCANTEC, régime complémentaire des non-titulaires du secteur public.

☑ L'AGIRC : UN ÉLÉMENT CRUCIAL DU SALAIRE SOCIALISÉ.

Une arme anti-capitalisation : l'AGIRC institue une retraite de haut niveau pour les cadres, avec des taux de remplacement comparables à ceux des ouvriers et techniciens, rendant ainsi inutiles les régimes d'entreprise basés sur l'épargne et la capitalisation. Compte tenu de l'importance de la cotisation, entre 8 et 16% de la tranche B, les employeurs n'avaient que très peu d'espace pour ajouter des régimes surcomplémentaires d'entreprise, qui ont tous fini par disparaître ou se fondre dans l'AGIRC. Ceci est d'un enjeu considérable car les régimes d'entreprise n'ont ni la longévité, ni la base démographique suffisante pour fonctionner autrement que par une ponction et une accumulation financière très importante sur le salaire. Ainsi l'existence de l'AGIRC, régime par répartition, est la raison principale de la quasi-inexistence des fonds de pension dans la protection sociale en France.

Marginalisation des régimes d'entreprise : notamment sur la retraite, il existait des systèmes d'entre-

prise qui dépendaient du rapport de forces local et historique dans telle ou telle entreprise, ou du « paternalisme » de l'employeur. Ces systèmes versaient des prestations de qualité pour les cadres affiliés à l'entreprise, les ouvriers étant renvoyés au régime public des Assurances sociales, qui ne pouvait servir qu'un « service minimum » des prestations, compte tenu de leur mode de financement basé sur l'épargne. L'AGIRC a imposé un régime unique, reprenant et renforçant la logique interprofessionnelle de la Sécurité sociale, générateur d'égalité de traitement sur le territoire, et qui servira de modèle pour l'ARRCO, c'est-à-dire pour la retraite de tous les salariés.

Légitimation du régime général : l'AGIRC n'a pas été un « accroc » dans la généralisation du régime général de la Sécurité sociale, car son fonctionnement basé sur la répartition et la cotisation sociale obligatoire, est identique à celui de la Sécurité sociale, et a fait entrer les cadres dans le salaire socialisé, un exemple quasi-unique au monde. Et c'est par l'AGIRC que la retraite prend véritablement son caractère de revenu de remplacement, alors même que la retraite du régime général ne l'est que de manière très théorique, du fait de l'existence du plafond de la Sécurité sociale. Rappelons au passage que plus le plafond est bas, plus les institutions d'avantages complémentaires au-dessus de ce plafond sont financièrement attrayantes. D'où l'attachement de la CGC à une évolution ralentie du plafond. Mais aussi, plus le plafond est bas, plus la pension du régime général est faible.

Apparition du paritarisme : avec les ordonnances de 1945 est prévue à l'origine la gestion démocratique de la Sécurité sociale, majoritairement assurée par les salariés eux-mêmes. Aux élections des administrateurs de la Sécurité sociale de 1947, la CGT emporte 60% des voix, contre 25% pour la CFTC, future CFDT. Mais l'Etat est inquiet de cette mainmise de la CGT et accède à la demande du patronat, pourtant politiquement affaibli au lendemain de la guerre, qui obtient qu'il soit exclu que les instances de la sécurité sociale fixent les cotisations et les prestations, ce droit restant prérogative d'Etat. Parallèlement, le modèle de gestion paritaire que vont constituer l'AGIRC, puis tous les régimes qui vont suivre sur le même modèle, va être une arme pour le patronat pour contester, et finalement abattre la gestion majoritairement salariée du régime général. Ce modèle de gestion va servir de fil pour structurer les relations sociales en France durant les décennies d'après-guerre pour aboutir au fameux « dialogue social » et aux « partenaires sociaux » qu'on connaît aujourd'hui.

L'AGIRC, ce n'est pas « que » pour les cadres

- ❑ Les salariés **obligatoirement** affiliés à l'AGIRC sont d'une part, les ingénieurs et cadres tels que définis à partir des classifications professionnelles prévues par les conventions collectives, et d'autre part les employés, techniciens et agents de maîtrise de coefficient 300 (classifications « Parodi - Croizat»), souvent appelés « assimilés cadres ».
- ❑ Les salariés qui **peuvent** être affiliés à l'AGIRC, s'il existe un contrat entre l'entreprise et l'AGIRC sont les employés, techniciens et agents de maîtrise de coefficient de 200 à 299 (classifications Parodi - Croizat)

Enfin, l'assise de l'AGIRC dépasse aujourd'hui largement la seule catégorie « cadres » : l'AGIRC ce n'est pas « que » les cadres, les affiliés sont en lien, soit avec les conventions collectives (coefficients 200 et 300 des grilles Parodi-Croizat), soit définis par l'AGIRC dans les grilles de classification, dites à « critères classants » comme par exemple dans l'industrie pharmaceutique.

Aujourd'hui, dire que l'AGIRC est affaire d'une minorité de « privilégiés » n'est plus vrai, puisque 14% de la population active y cotisent, soit 18% des salariés, soit un salarié sur 6. Selon la convention AGIRC de 1947, la dénomination de « cadre » est indépendante de la rémunération, du coefficient hiérarchique, des diplômes possédés mais ne résulte que des fonctions exercées. Les cotisants sont répartis en 3 catégories :

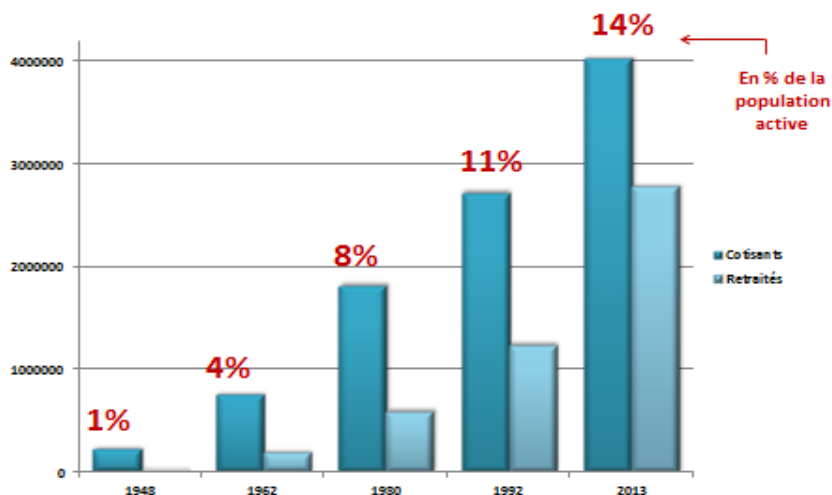
- ☑ Les cadres (article 4).
- ☑ Les assimilés cadres qui sont employés, techniciens et agents de maîtrise ayant un coefficient hiérarchique de fonction, dit « coefficient Parodi », au moins égal à 300 (article 4bis).
- ☑ Les assimilés cadres qui sont employés, techniciens et agents de maîtrise ayant un coefficient hiérarchique de fonction, dit « coefficient Parodi », compris entre 200 et 300 (article 36).

Parallèlement à l'augmentation du nombre de cotisants, on voit que le rapport démographique (nombre de cotisants sur nombre de titulaires de pensions) a fortement chuté : il était égal à 3,86 en 1962 ; en 2013, il est égal à 1,45.

Toutefois, ce chiffre de rapport démographique, fréquemment avancé avec sensationnalisme pour justifier les reculs sociaux, n'a qu'un rapport lointain avec l'équilibre indispensable du régime, qui ne dépend pas du nombre d'actifs sur le nombre de retraités, mais du montant global des cotisations rapporté au montant des pensions. En clair, on peut même avoir moins d'actifs que de retraités, du moment que le montant total des cotisations perçues est au moins égal à celui des retraites versées.

En réalité, cette évolution du rapport démographique n'est ni un « choc démographique », ni une catastrophe mais au contraire une bonne nouvelle, elle est la marque de l'augmentation de l'espérance de vie des retraités.

L'AGIRC : Une part grandissante de cotisants



Sur un modèle similaire à l'AGIRC : L'ARRCO

- ❑ **1957** : Création d'une caisse de retraite complémentaire, l'UNIRS, pour les salariés non-affiliés à l'AGIRC
- ❑ **1961** : L'UNIRS devient l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires)
- ❑ **1967 (et 1972)** : Validation des périodes d'inactivité (chômage, préretraite, maladie ;...) pour la retraite du régime général et dans les régimes complémentaires.
- ❑ **1971**, dite loi Boulin : pension de retraite du régime général portée à 50 % des 10 dernières années, à 65 ans pour 37,5 ans de cotisations
- ❑ **1972** : Loi de généralisation de la retraite complémentaire :

TOUS LES SALARIÉS, Y COMPRIS LES CADRES, COTISENT À L'ARRCO *

- ❑ **1973** : Prise en compte des 10 meilleures années pour le calcul de la retraite (et non plus des 10 dernières)
- ❑ **1980** : Création de l'Assurance Veuvage

* secteur privé



Si on achève notre tour d'horizon historique, avec la mise en place du régime général de retraite de la Sécurité sociale, les salariés « non-cadres » avaient l'avantage relatif de voir la totalité de leur salaire prise en compte dans le calcul de la pension du régime général. Mais percevoir à 65 ans seulement 40% du salaire moyen des dix dernières années entraînait une sérieuse diminution du niveau de vie, surtout lorsque ce salaire est déjà trop faible pour répondre à ses besoins. Cette faiblesse des pensions versées va donner lieu à une nouvelle tentative de la part de l'Etat, de financer les retraites par l'impôt : le minimum vieillesse en 1956, dont on reparlera plus loin.

Après l'exclusion des ministres communistes du Gouvernement début 1947, l'évolution du plafond de la Sécurité sociale est volontairement écrasé par rapport au salaire ouvrier. En 1945, le plafond mensuel de la Sécurité sociale représente 330 fois le salaire horaire ouvrier. En 1948, il ne représente plus que 230 fois ce salaire ouvrier, soit -30%, il sera maintenant volontairement à ce niveau pendant 15 ans, la CGT est seule à militer pour le relèvement de ce plafond, contre le Gouvernement et une alliance du CPNF, de la CFTC (future CFDT), de FO et de la CGC.

Cette politique va donner l'effet escompté : de nombreux régimes de retraite complémentaire de « non-cadres » voient le jour, et ceux qui existaient se développent fortement. Tous ces régimes sont fédérés, d'abord en 1957 avec la création de l'Union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS), puis dans l'ARRCO, Association des régimes de re-

traites complémentaires. L'ARRCO est donc au départ, une copie, divisée en régimes professionnels, de l'AGIRC qui elle, est un régime complémentaire national.

L'ARRCO est donc, comme l'AGIRC, une association, gérée « paritairement », c'est-à-dire antidémocratiquement. Pour mémoire, Kessler, ancien numéro 2 du MEDEF définissait le paritarisme ainsi : « le paritarisme, c'est nous [les employeurs] + un traître ».

La participation obligatoire des cadres à l'ARRCO date de l'accord du 6 juin 1973, qui fait suite à la loi de généralisation des retraites complémentaires de fin 1972. Cette loi fait que tous les salariés, cadres compris, doivent être affiliés à l'ARRCO, pour le secteur privé.

Malgré cette loi, plusieurs régimes complémentaires sont restés extérieurs à l'ARRCO, dont le principal est l'IRCANTEC, qui regroupe les agents non-titulaires des administrations publiques.

A partir de 1993, plusieurs accords signés au niveau de l'AGIRC et de l'ARRCO vont modifier la nature des retraites complémentaires.



RETRAITE SÉCURITÉ SOCIALE

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AU-DELÀ DU MONTANT, QUELLES DIFFÉRENCES ?
LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITE

La pension de retraite c'est quoi ?

CRITÈRE



Dans la logique du salaire socialisé, on considère les retraités comme des salariés dispensés d'activité liée à un emploi (et non pas dispensés d'activité « tout court »), comme on considère les chômeurs comme des salariés privés d'emploi, les malades comme des salariés en convalescence, etc.

Pour le capitaliste (les actionnaires, les ministres, votre patron, etc.) le retraité est un ancien salarié, qui perçoit un revenu issu de droits accumulés au cours de sa carrière en échange de son travail.

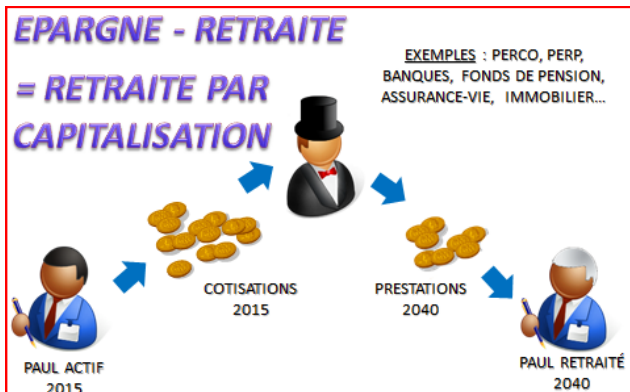
LA DIFFÉRENCE EST GRANDE :

☞ Le retraité étant salarié, la pension de retraite est donc un salaire. Le salaire, c'est la reconnaissance d'une qualification selon le triptyque « Qualification—Classification— Salaire ». La

pension de retraite est donc l'équivalent d'une qualification, celle du retraité. La pension n'est pas la reconnaissance pleine de la qualification, mais partielle au travers de la notion du taux de remplacement.

☞ Pour le capitaliste, la pension de retraite, c'est une prévoyance, le fruit d'une capitalisation progressive de droits accumulés. Ce capital de droits, ce patrimoine peut être accumulé sous forme de points ou sous forme d'épargne. La notion essentielle est le taux de rendement.

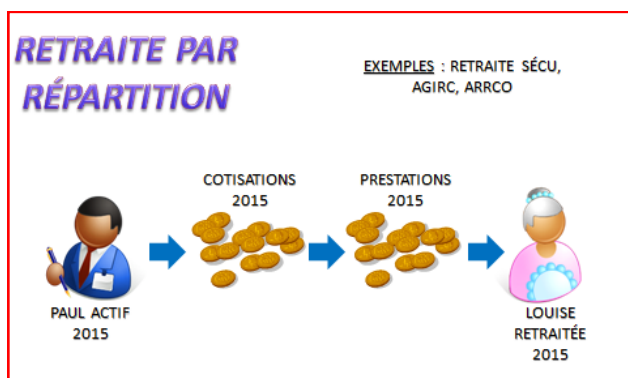
Le critère qui prévaut est-il le taux de remplacement ou le taux de rendement : la différence est fondamentale ?



Le principe de l'épargne-retraite, c'est de capitaliser une partie de ses revenus, qui sera confiée à un banquier, en général. Si l'inflation cumulée de plusieurs dizaines d'années, si les krachs boursiers, au cas où vous avez eu la mauvaise idée de placer cet argent en bourse, additionnés aux frais de gestion prélevés pour régaler les actionnaires de la banque ou de l'organisme de gestion, vous ont laissé quelque chose du capital du départ, ce banquier vous le versera sous forme de rente ou de capital, au moment de votre retraite.

Un calcul simple démontre que, pour les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, le nombre d'années de retraite nécessaires pour récupérer toutes ses cotisations de carrière est, en moyenne, de 12 années et 2 mois. Or, l'espérance de vie à 60 ans est aujourd'hui de 23 ans pour les hommes, 28 ans pour les femmes. Autrement dit, un ou une retraitée récupère en moyenne plus de deux fois les cotisations qu'il ou elle a versées au cours de sa carrière.

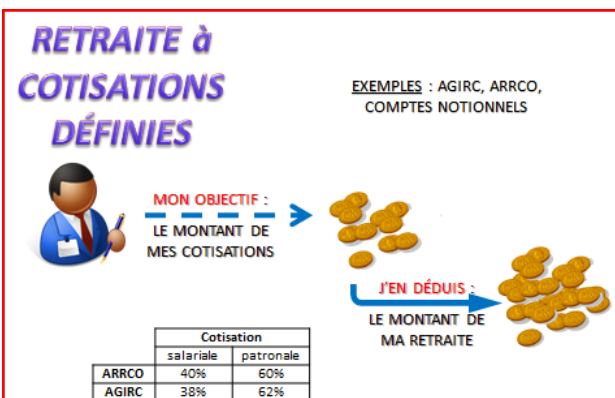
Aucun système d'épargne ni de retraite par capitalisation ne permet ce résultat, seule la répartition financée par la cotisation sociale le peut.



En France, régime général et complémentaires servent tous deux les retraites selon la technique de la **répartition** : les cotisations d'aujourd'hui sont immédiatement transformées en prestations d'aujourd'hui. Aucune épargne ne va alimenter les marchés financiers, comme dans le cas de la retraite par capitalisation.



Le critère retenu est le montant et la garantie du niveau de la prestation, c'est-à-dire de la pension de retraite. Il y a **engagement de résultat**. On adapte les cotisations pour satisfaire l'objectif. Le critère de mesure est donc le taux de remplacement. Ce type de régime relève de l'article 39 du Code général des impôts.



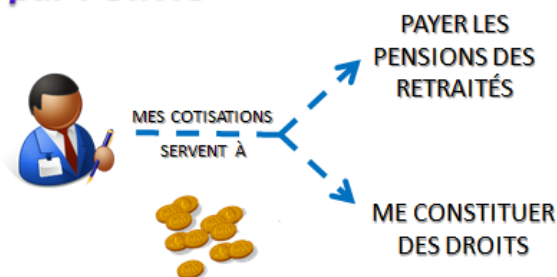
Ce qui est fixé, c'est le niveau de cotisations, sans garantie du résultat.

Les cotisations, augmentées de leur taux de rendement, seront versées sous forme de rentes aux retraités. Il n'y a qu'un engagement dit « de moyens ». L'indicateur pertinent est ici le **taux de rendement**. Pour information, s'il est indiqué que le régime de retraite dont on dépend relève de l'article 83 du Code général des impôts, c'est qu'il s'agit d'un régime à cotisations définies.

Sur le principe, les régimes de retraites complémentaires sont à cotisations définies, mais, même si la règle de calcul ne donne aucune garantie sur les prestations, les administrateurs de l'ARRCO et de l'AGIRC ont fait fonctionner, jusqu'en 1993, ces régimes comme des retraites à prestations définies, augmentant régulièrement les cotisations pour assurer une retraite complémentaire donnée.

A partir de 1993, les signataires des accords AGIRC et ARRCO ont fait dériver les régimes vers des systèmes à cotisations définies de plus en plus « purs et durs ».

RETRAITE par POINTS



Les cotisations servent à la fois à payer les pensions de retraités et à constituer des droits individuels pour sa propre retraite.

Les retraites complémentaires **ARRCO et AGIRC** sont des retraites par **points**.

Dans la retraite par points, chaque cotisation au régime génère un nombre de points. À l'inverse, dès qu'on ne verse pas, ou plus, de cotisations, aucun point n'est généré, sauf exception sous condition. Ainsi, les périodes de chômage et de chômage partiel ne génèrent des points de retraite complémentaire que sous certaines conditions.

L'acquisition de droits pour la **retraite de la Sécurité sociale** obéit à une règle différente : dès que le montant des cotisations versées au régime général dépasse l'équivalent de 150 heures de SMIC, la totalité du trimestre est **validée**, avec report d'un trimestre sur l'autre dans l'année. Ainsi, travailler 2 mois et 3 semaines dans l'année, valide 4 trimestres. Des droits à la retraite Sécurité sociale peuvent en outre être acquis même si l'on ne verse pas de cotisation, on parle alors de **trimestre assimilé** : cela correspondent à des trimestres attribués dans certains cas : chômage, maternité/ paternité, maladie, service militaire.

RETRAITE par COMPTES NOTIONNELS

- ☐ Chaque assuré est titulaire d'un compte virtuel individuel
- ☐ Les cotisations définies versées chaque année créditent son compte et augmentent le capital virtuel.
- ☐ Le compte est revalorisé selon un indice au choix, exemple : revenu d'activité moyen, PIB, etc.

- ☐ La pension est égale au capital virtuel, divisé par l'espérance de vie à la retraite de la classe d'âge de l'assuré, au moment de son départ en retraite.

La retraite par comptes notionnels, ou compte virtuel, va encore plus loin que la retraite par points. Elle a été mise en place notamment en Suède, c'est le cheval de bataille de la CFDT : on attribue à chaque assuré un compte virtuel individuel, sur lequel sont créditées des cotisations qui augmentent un capital virtuel personnel.

Avec ce système, c'est la disparition de la solidarité intergénérationnelle, c'est la remise en cause de la solidarité intra-générationnelle (chômeurs, travailleurs pauvres, handicap, carrières incomplètes, droits familiaux). Ce système est très controversé en Suède où il est le plus développé car il génère des niveaux de retraite faibles. 55% des retraités suédois sont au minimum vieillesse, contre 5% en France.

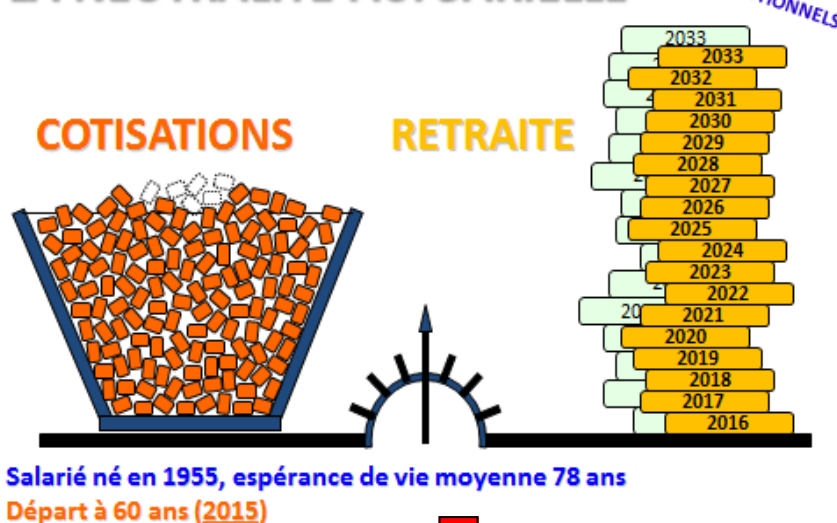
- ☐ Une retraite par points, gérée en répartition
- ☐ Les cotisations sont définies.
- ☐ Plus d'âge légal de retraite, plus de taux plein ni décote, ni surcote
- ☐ La pénibilité ne peut être compensée que par du numéraire
- ☐ Des retraites assez faibles pour laisser la place à la capitalisation
- ☐ Neutralité actuarielle individuelle, avec équilibre automatique

AVEC LES COMPTES NOTIONNELS :

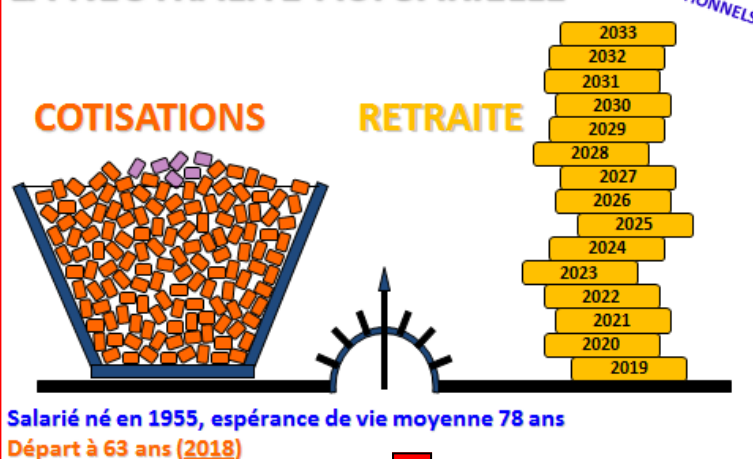
- ☞ Le système par comptes notionnels est par répartition, mais semble géré comme s'il s'agissait d'un plan d'épargne individuel administré par une banque, avec des sommes virtuelles cumulées sur un compte individuel, comme si la pension était le revenu différé de cotisations préalables. Ce système avantage les carrières longues et plates et handicape ceux qui ont subi des périodes d'absence du marché du travail ou ont eu des difficultés à accéder à un emploi stable.
- ☞ La pension est donc une rente et non un salaire, qui lui, reconnaît une qualification.
- ☞ La cotisation n'augmentant en aucun cas, c'est la prestation (la pension de retraite) qui est la variable d'ajustement. En Suède, le taux de cotisation est gelé depuis la mise en place du système en 1994

- ☞ L'âge légal de la retraite n'existe plus. Chaque cotisant fait un choix individuel de date de départ.
- ☞ La prise en compte de l'espérance de vie de la génération de l'assuré au moment de son départ en retraite « évacue » la notion de pénibilité. Les salariés exposés à des travaux pénibles, avec une espérance de vie plus courte sont donc pénalisés par ce système.
- ☞ Le système à comptes notionnels génère des retraites suffisamment faibles, et c'est le but, pour ouvrir le marché à l'épargne-retraite individuelle.
- ☞ Le principe est la neutralité actuarielle individuelle.

LA NEUTRALITÉ ACTUARIELLE



LA NEUTRALITÉ ACTUARIELLE



Maintenant, si le salarié choisit de partir plus tôt, ici dans l'exemple, 60 ans au lieu de 63 ans, il subit une double peine :

1. Ayant versé 3 années de cotisations en moins, le « poids » de son capital virtuel total est plus faible. Le montant total de sa retraite sera plus faible.
2. Ce montant déjà plus faible, est à diviser par un nombre d'années plus grand, car le temps qui lui reste à vivre (en moyenne) n'est plus de 15 ans comme précédemment, mais de 18 ans, puisqu'il part en retraite 3 ans avant.

Ces deux phénomènes vont diminuer drastiquement le montant annuel de la pension de retraite de l'intéressé, qui va devoir faire un choix entre montant de sa retraite individuelle et âge de départ.

Dans le système à comptes notionnels, une table donne l'espérance de vie moyenne de la classe d'âge du salarié qui part en retraite. Dans l'exemple, la table donne pour les salariés qui sont nés en 1955 une espérance de vie moyenne de 78 ans. Si ce salarié choisit de partir en retraite à 63 ans, il y aura donc en moyenne 15 années de retraite à verser.

Le « poids » des prestations est égal au « poids » des cotisations, au « rendement » de placement des cotisations, et à l'inflation, près.

On sépare le capital virtuel accumulé de son compte notionnel en 15 versements qui correspondront chacun à une année de retraite. Si le salarié en question vit plus longtemps, il continuera de toucher annuellement cette somme au-delà de ses 78 ans, le régime restant équilibré puisqu'en moyenne, il y aura autant de salariés qui mourront « après » l'âge moyen que « avant » l'âge moyen.



DIFFÉRENCES ENTRE RÉGIMES GÉNÉRAL ET RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

	REGIME GENERAL	ARRCO et AGIRC
Technique de versement	Répartition	Répartition
Type de système	à prestations définies	à cotisations définies
Critère objectif	Taux de remplacement	Taux de rendement
Calcul de la pension	fonction du salaire	fonction d'un capital de points accumulés
âge	62 ans	67 ans

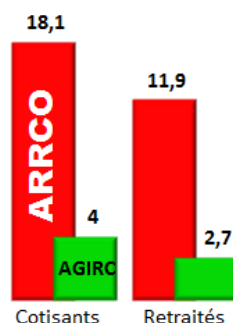
Une grande différence entre régime général et retraites complémentaires est l'âge légal de départ : devenu 62 ans pour le régime général avec la réforme Woerth, l'accord de mars 2011 l'a porté à 67 ans. Le versement de la retraite complémentaire étant assuré entre 60 (62) et 65 (67) ans pour le dispositif de l'AGFF.

Une autre différence est le calcul de la pension :

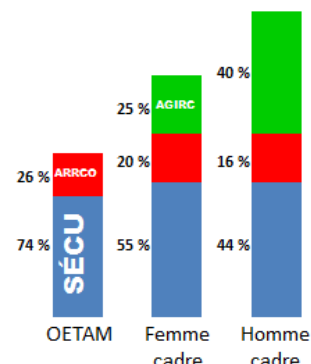
- ☑ Dans le régime général, elle est fonction du salaire des 25 meilleures années, depuis la réforme Balladur de 1993. Fixer la retraite en fonction du salaire des meilleures années, alors que ce salaire est la reconnaissance de la « meilleure qualification », c'est considérer la pension comme un véritable salaire continué. Au final, cela pose le débat suivant : est-il pertinent de prendre en compte la durée d'assurance (le nombre de trimestre) pour calculer sa retraite ? Car cette idée de faire dépendre la retraite d'une contribution préalable du salarié va dans le sens que le droit à la retraite n'est pas lié à la personne, à sa qualification, mais à l'accumulation préalable de droits, comme dans le cas d'une retraite par points.
- ☑ Les régimes complémentaires, dans leur principe, sont à cotisations définies. Toutefois, les gestionnaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont, jusqu'à l'accord de 2001 qui a gelé les cotisations, augmenté les cotisations de sorte que les pensions complémentaires ont représenté, dans la réalité, une fraction du salaire, et ont finalement été pilotées comme des systèmes à prestations définies.

retraite 2015
agirc-arrco
cotisations tranche

Cotisants et retraités
(en millions, 2013)



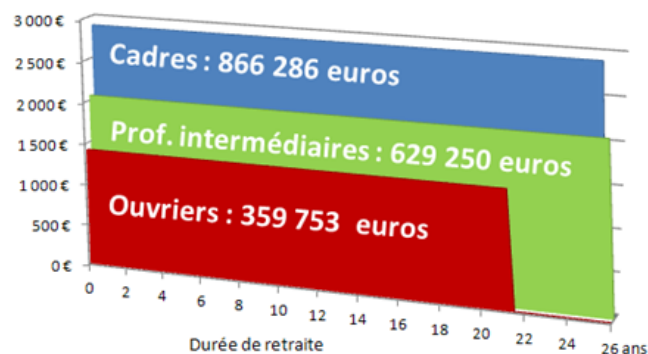
Décomposition de la retraite



Ci-dessus, le rapport cotisants sur retraités : rappelons que ce rapport, souvent présenté comme la preuve de la nécessité des reculs sociaux, n'a qu'un rapport lointain avec l'équilibre des régimes de retraites, qui ne dépend que du rapport masse des cotisations/ masse des prestations.

A droite, on voit les parts respectives des retraites du régime général et des retraites complémentaires pour les « non-cadres », pour les cadres « femme » et « homme ». Les chiffres fournis par l'UGICT, sont conformes à ceux qu'on trouve par d'autres sources. Le montant de la retraite moyenne d'un homme cadre est légèrement supérieur à 3.000 euros mensuels.

Retraite mensuelle



Selon la DREES (chiffres 2010), un cadre à la retraite reçoit un montant total de pensions de retraite (cumulé tout au long de sa vie, voir graphique) 2,4 fois plus élevé qu'un ouvrier. Alors que le premier peut compter sur un total de 866 000 euros selon ces calculs, le second touchera 360 000 euros.

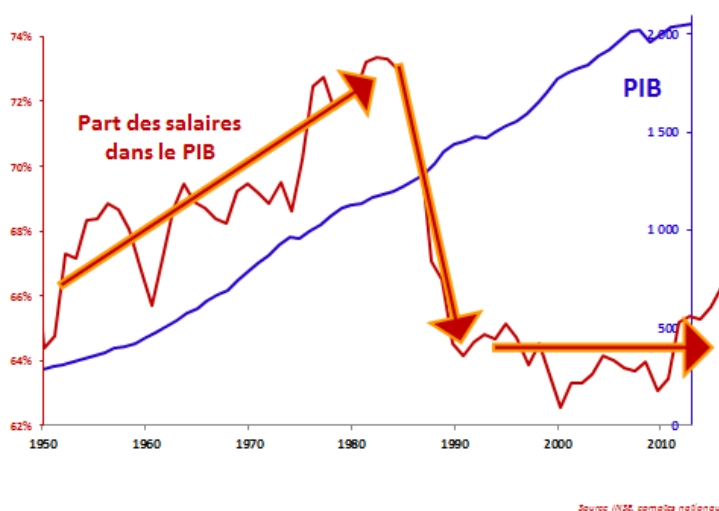
Le premier perçoit 22,7 ans de pension, contre 20 ans pour le second.

Une étude de 2008 de l'Institut national d'études démographiques démontre par ailleurs une différence d'espérance de vie sans incapacité de dix ans entre un cadre et un ouvrier.

LES FINANCEMENTS

Le financement des retraites et de la protection sociale dépend de la richesse créée et de son partage.

✓ CRÉATION ET PARTAGE DE LA VALEUR.



Ce qu'on nomme ici la richesse, c'est le PIB, le Produit intérieur brut, somme des valeurs ajoutées comptables dans un pays. En monnaie constante, donc corrigée de l'inflation, le PIB de l'hexagone est en 2014 le plus élevé de toute son histoire : 2.143 milliards d'euros. Il s'est constamment élevé depuis l'après-guerre, son évolution n'a été négative qu'à l'occasion de la crise financière de 2008.

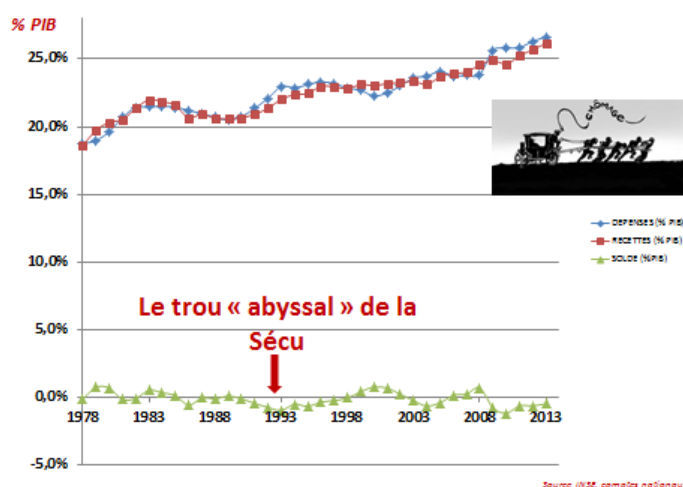
Dans notre économie capitaliste, la valeur « créée » se partage entre capital et travail, entre profit et salaire.

Et là, on n'a pas une courbe constante mais beaucoup plus tourmentée, résultat de l'histoire sociale de notre pays. On voit 3 tendances dans cette courbe de la part des salaires dans le PIB : une augmentation régulière de l'après-guerre à 1983 ; une chute brutale après 1983, résultat du choix politique socialiste (à l'époque) de la « rigueur » ; enfin, une stagnation à un niveau identique à l'après guerre, jusqu'à aujourd'hui. Cette charge, ce coût du capital, sur les salaires, c'est 10% du PIB, soit 214 milliards d'euros pour 2014.

✓ LE « TROU » DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

La Sécurité sociale a été mise en place par le ministre communiste Ambroise Croizat sur base du programme du Conseil national de la résistance.

La propagande ordinaire dénonce depuis des décennies le trou « abyssal » de la Sécurité sociale, qui serait le résultat de notre comportement trop laxiste (par exemple, les Français consommeraient trop de médicaments) ou trop généreux (par exemple, l'âge de la retraite en France est l'un des plus bas du monde).

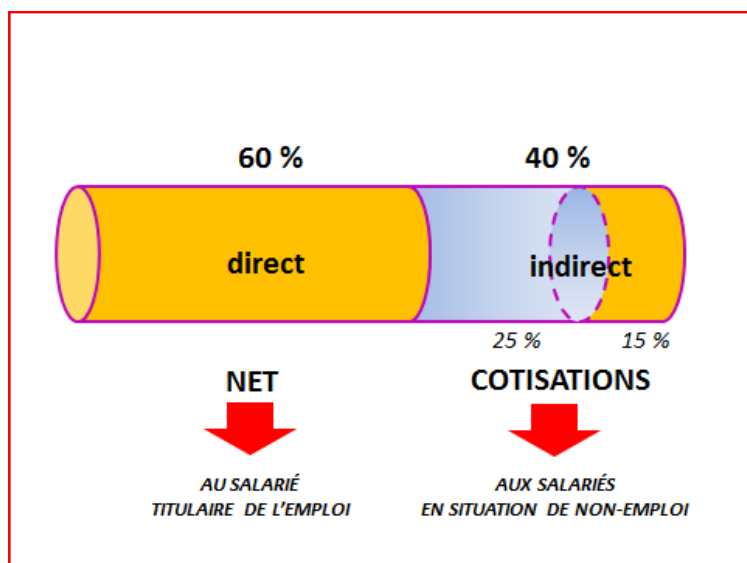


En réalité, comme le montre le graphique, ce « trou » n'existe pas, il n'a franchi la barre du 1 point de PIB qu'une fois dans l'histoire depuis près de 40 ans, et encore, c'était à la suite de la crise de 2008 qui a vu un recul du PIB sans précédent depuis l'après guerre. La réalité des chiffres, ceux des comptes nationaux de l'Insee, et non pas les « analyses » des économistes à deux balles de BFM-TV ou d'ailleurs, montre que les comptes de la Sécurité sociale sont globalement à l'équilibre depuis 1978, avec des fluctuations qu'on eut qualifier de faibles si on se donne la peine, non pas d'étaler les chiffres bruts, mais de les comparer à l'évolution du PIB en pourcentages.

Le « trou abyssal », le « gouffre financier » est de 11,7 milliards d'euros pour 2014, soit 5% des 214 milliards détournées vers les profits chaque année.

Il faut savoir que le Fonds Monétaire International, la Banque Centrale Européenne et la Commission Européenne préconisent de limiter à 15% du PIB les retraites publiques par répartition, pour développer l'épargne retraite.

☑ LE SALAIRE SOCIALISÉ.



25% de cotisations dites patronales, ce que les médias nomment « charges ».

15% de cotisations dites salariales.

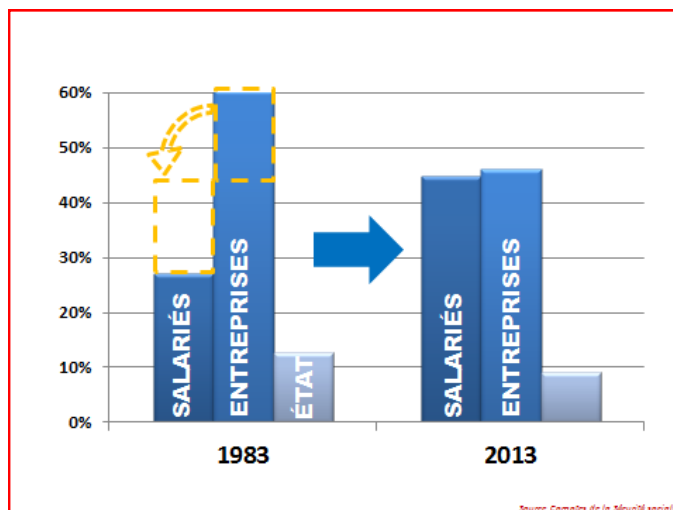
Rappel : le salaire « brut », qui comprend le salaire net et les cotisations sociales salariales est une notion artificielle.

La différenciation entre cotisations salariales et patronales est purement artificielle. Elle a principalement pour but de dissuader les travailleurs de s'opposer aux modifications des taux de cotisations dites patronales, qui sont trop souvent considérés comme n'étant pas vraiment du salaire (c'est ce qu'on veut nous mettre dans la tête, et ça marche, y compris dans nos propres rangs, avec la revendication d'une modulation des cotisations sociales).

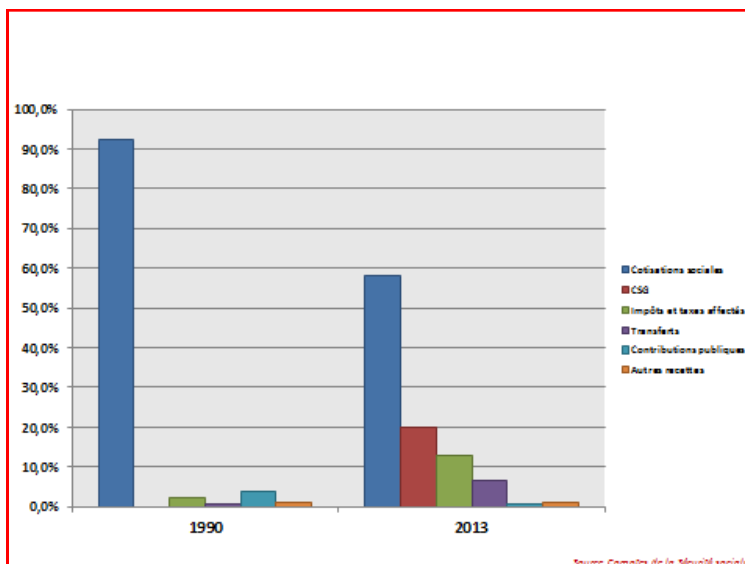
Ce sont les cotisations sociales qui financent la protection sociale, donc la retraite du régime général, ainsi que les retraites complémentaires.

☑ FINANCEMENT DU RÉGIME GÉNÉRAL.

On a ici une illustration du transfert massif du financement du régime général, depuis les entreprises vers les salariés, en 30 ans.

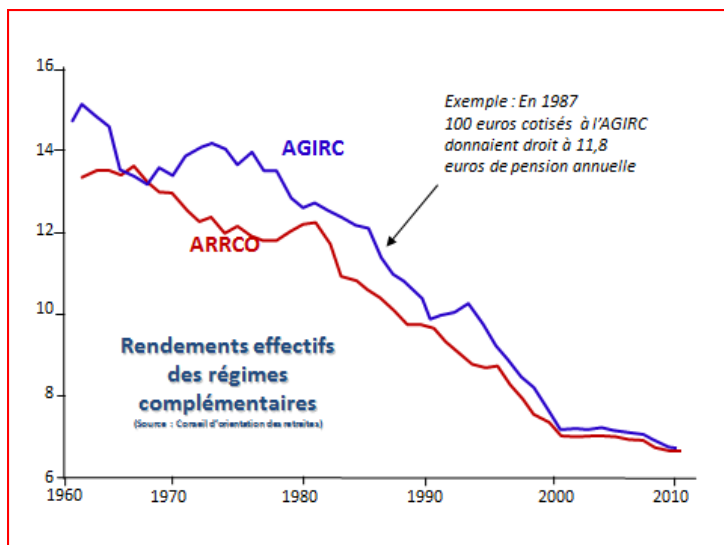


En 1990, la cotisation représentait 92,2% du financement de la Sécurité sociale. Ce chiffre est tombé à 58,3% aujourd'hui sous les coups de butoir des réformes destructrices, dont les plus emblématiques sont l'invention de la CSG et l'explosion des exonérations de cotisations sociales (28,2 milliards d'euros pour 2014), sous prétexte de coût du travail.



Pour la seule branche Retraite, la part de financement par le salaire, la cotisation, est passée de 85% en 1990, à 63% aujourd'hui.

☑ LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ASSÉCHÉES.



A partir de 1993, sous la pression du Medef, des accords sont signés qui vont littéralement assécher les retraites complémentaires. Les accords de 1993 (ARRCO) et 1994 (AGIRC) augmentent les taux de cotisations obligatoires tout en supprimant les cotisations facultatives, tandis que l'accord AGIRC / ARRCO de 2001 propose le gel des taux pour dix ans, gel quasi respecté jusqu'ici à l'exception de +0,2% sur le point AGIRC en 2003, et +0,1% sur les points ARRCO et AGIRC au 1^{er} janvier 2014 et au 1^{er} janvier 2015.

On parle souvent de « rendement » des régimes complémentaires. On voit sur cette courbe la descente vertigineuse du rendement effectif de l'ARRCO et l'AGIRC.

Le rendement *effectif*, c'est la valeur du point divisée par le produit du salaire de référence et du taux d'appel. Dire que le rendement effectif est de 6,6% en 2014, signifie simplement que 100 euros cotisés donnent droit à 6,6 euros annuels de retraite.

Si on examine, comme le fait l'UGICT-CGT, le rendement *contractuel*, qui est le rapport entre la valeur de service du point et le salaire de référence, on observe la même évolution.

☑ LES RENDEMENTS « RÉELS » ARRCO ET AGIRC.

Les cotisations variant en fonction du plafond de revenus, le **rendement réel** des régimes complémentaires **dépend en fait du revenu**. Pour un salarié non cadre ayant cotisé sur un revenu de 1 PASS (Plafond de la Sécurité sociale, soit 38.040 € en 2015), il

sera de 5,19%. Pour un salarié non-cadre ayant un meilleur salaire, entre 1 et 3 PASS, soit un maximum de 114.120 euros), ce rendement sera de 5,91%. Autrement dit, pour ce salarié, 100 euros de cotisations auront généré une pension annuelle brute de 5,91 euros.

ARRCO

Pour un salarié non cadre	T1	T2
	Partie du salaire limitée à 1 PASS *	Partie du salaire comprise entre 1 et 3 PASS *
Taux de cotisation Arrco	7,63%	20,13%
Taux de cotisation AGFF	2%	2,20%
Total (T)	9,63%	
Taux générant effectivement des points Arrco (TR)	6,10%	16,10%
Pourcentage de cotisations générant des points (TR/T)	63,34%	72,10%
Rendement réel du régime	5,19%	5,91%

Source : Optimatretaire pour Challenges

ARRCO et AGIRC

Pour un salarié cadre	TA (Arrco)	TB (Agirc)	TC (Agirc)
	Partie du salaire limitée à 1 PASS	Partie du salaire comprise entre 1 et 4 PASS	Partie du salaire comprise entre 4 et 8 PASS
Taux des cotisations Arrco Agirc	7,63%	20,43%	20,43%
AGFF	2,00%	0,00%	
CET	0,35%	0,35%	
Total (T)	9,98%	22,98%	20,78%
Taux générant effectivement des points Arrco et Agirc (TR)	6,10%	16,34%	16,34%
Pourcentage de cotisations générant des points (TR/T)	61,12%	71,11%	78,63%
Rendements réels des régimes	5,01%	5,83%	6,45%

* PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale = 38.040 € en 2015

Pour un salarié cotisant à l'AGIRC ayant un revenu limité à 1 PASS, le rendement sera de 5,01%. Pour ceux de la tranche B (Salaire compris entre 1 et 4 PASS), il sera de 5,83%. Et pour les cadres gagnant entre 4 et 8 PASS, il sera de 6,45%.

Rappelons qu'avec le soi-disant handicap d'un financement par la cotisation sociale, ajouté à celui d'un fonctionnement en répartition et non en épargne, tous ces rendements sont bien supérieurs à ceux, par exemple, des contrats d'assurance-vie, qui sont un des placements favorisés d'épargne retraite : pour 100 euros de cotisations, un contrat d'assurance vie produit environ 3 euros de performance annuelle.

La notion de « rendement » des retraites complémentaires doit être prise avec d'autant plus de méfiance que d'autres facteurs impactent encore ce « rendement » :

Un point de retraite, suivant qu'il a été acquis le mois précédent la retraite, ou 40 ans plus tôt, n'a pas été acquis au même prix d'achat. En toute logique, le « rendement » d'un point de retraite devrait donc dépendre de sa date et de ses conditions d'acquisition, ce qui n'est pas fait.

De même, l'augmentation de l'espérance de vie implique que les pensions sont servies plus longtemps aujourd'hui qu'hier. Le régime doit déboursier plus d'argent sur la durée si bien que, sans rien changer par ailleurs, cela fait baisser artificiellement le rendement du régime de retraite.

En fait la notion souvent avancée de « rendement » est la marque de l'origine de la retraite comme « prévoyance ». Elle est surtout la marque d'une bataille des idées sur la retraite, exactement comme on nous parle de « charge » au lieu de « cotisation ». Et mettre en avant le rendement, c'est suggérer que la retraite, c'est forcément une affaire d'épargne.

Comme on l'a vu précédemment, **la retraite n'est pas affaire de rendement, mais affaire de taux de remplacement du dernier salaire.**

☑ L'AGFF

Après des décennies de luttes sociales, en 1982 est votée la retraite à 60 ans. Mais pour « préserver » l'indépendance des partenaires sociaux, la loi du 26 mars 82 ne s'impose qu'au régime général de la Sécurité sociale, laissant ainsi au patronat, à l'époque le CNPF, le loisir de s'opposer pendant un an à étendre les 60 ans dans les retraites complémentaires. En 1983 est finalement signé un accord mettant en place l'ASF, l'association pour la structure financière, un régime volontairement séparé de l'ARRCO et de l'AGIRC, alimenté par une cotisation spécifique (2% pour la tranche A, et 2,2% pour la tranche B) afin de servir les retraites complémentaires entre 60 ans, âge de départ du régime général, et 65 ans, âge de liquidation des régimes complémentaires, maintenu contre vents et marées.

En 2000, le successeur du CNPF, le Medef, décidait que les régimes complémentaires ne paieraient plus les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans. La mobilisation de 2 millions de salariés obligea, alors, le patronat à reculer et une nouvelle association, l'AGFF, association pour la gestion du fonds de financement, remplaça l'ASF dans la gestion des cotisations destinées à financer la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans.

En 2009, le Medef annonçait de nouveau qu'il ne voulait plus financer la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans. Là aussi, les mobilisations d'ampleur des 29 janvier et 19 mars 2009 faisaient reculer les patrons, mais l'accord en résultant maintenait l'AGFF en dehors des retraites complémentaires.

L'accord de mars 2011, détaillé ci-dessous, maintient l'AGFF en dehors des régimes complémentaires jusqu'au 31 décembre 2018.

Accord Agirc-Arrco mars 2011

- Un accord qualifié « **d'historique** » par le Medef
- **Recul** des deux bornes d'âges à 62 et 67 ans
- L'âge reste une **variable d'ajustement** de la retraite complémentaire.
- L'**AGFF** est maintenue en-dehors des régimes AGIRC et ARRCO
- Baisse du **rendement** Agirc pour ouvrir la porte à la capitalisation
- Poursuite du choix de **gel** des cotisations
- Rendez-vous en **2013** pour préparer une **réforme systémique**, avec le risque grave de mise en place de « comptes notionnels » et une remise en cause de la retraite comme salaire continué.

Accord AGIRC-ARRCO mars 2013

- **Minuscule augmentation des cotisations** de 0,1 % au 1er janvier 2014, et de 0,1 % au 1er janvier 2015.
- Revalorisation du point AGIRC de 0,95 %, du point ARRCO de 1,17 %, **moins que l'inflation**.
- **Sous-indexation** des pensions par rapport à l'inflation (moins un point) pour 2014 et 2015. Si l'inflation est inférieure à 1 %, les pensions ne baissent pas.
- L'article 7 de l'accord ouvre la porte à la remise en cause de l'acquisition de droits à la retraite complémentaire quand on est au **chômage**.
- L'article 8 prévoit, entre autres, « l'évolution » des **paramètres de la réversion**.

On trouve ci-dessus le détail des deux derniers accords sur les retraites complémentaires : la CGT n'a signé aucun des deux.

Concernant l'accord de 2011, la négociation sur les retraites complémentaires, initialement prévue en 2010, a été repoussée par le Medef pour ne pas négocier sous la contrainte du rapport de forces exprimé en 2010 sur les retraites.

Signé par CFTD, FO et CFTC, cet accord est qualifié par le Medef « d'historique » et « en droite ligne de la réforme des retraites du régime général et du pacte pour l'euro »

Sans aucune obligation légale, comme en 2003, les signataires ont décidé le recul des deux bornes d'âges, respectivement à 62 et 67 ans

L'accord est à durée limitée (31 décembre 2018) sur l'âge de liquidation. L'âge reste donc une variable d'ajustement de la retraite complémentaire.

L'AGFF est pérennisée jusqu'en fin 2018, ce qui est une fausse bonne nouvelle. Le maintien de ce dispositif laisse une épée de Damoclès sur l'avenir des régimes complémentaires, le patronat pourra toujours utiliser la menace de sa suppression pour imposer ses revendications.

Concernant les points de retraite, l'évolution de leur valeur d'achat (salaire de référence) et de leur valeur de service est fixée jusqu'au 1er avril 2015, de telle sorte que le rendement AGIRC soit freiné pour atteindre celui plus faible de l'ARRCO. Baisser le rendement de l'AGIRC, c'est renforcer le caractère « à cotisations définies » de ce régime complémentaire, et ouvre la porte à la capitalisation de la retraite des cadres, première cible convoitée par les fonds de pensions.

Le « pourcentage d'appel » est maintenu à 125%, alors que l'existence de ce paramètre qui majore d'autant la valeur d'achat du point, ne se justifie que par le refus catégorique du Medef d'augmenter les ressources, c'est-à-dire les cotisations, pour assurer l'équilibre des régimes.

☑ ARRCO ET AGIRC DANS LE COLLIMATEUR.

Pour le Medef, il est hors de question d'augmenter les ressources des retraites complémentaires, les cotisations, car cela baisserait les marges des entreprises. Ainsi pour régler le problème, ses exigences sont les suivantes :

☞ **Suppression de la Garantie minimale de points** : depuis 1988, il existe un « talon » annuel de points AGIRC, appelé *garantie minimale de points*. Le régime s'est doté de son propre plafond, appelé *salaire charnière*, approximativement de 300 euros supérieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale. Le salaire charnière est

égal à 3.493 euros pour 2015. Quand le salaire du cotisant à l'AGIRC est inférieur à ce salaire charnière, il acquiert un minimum annuel de 120 points de retraite (pour un temps plein). Grâce à cette GMP, pour 37,5 années de cotisations sont octroyés 4.500 points représentant, en 2014, un montant annuel de pension AGIRC de 1.958 euros, soit 163 euros mensuels. Dans une pure logique de régime à cotisations définies, le Medef veut supprimer la GMP, au motif que la prestation, les points obtenus, ne correspondent pas en totalité à des cotisations préalables. Mais comme aujourd'hui, le nombre de cotisants à la GMP excède largement le nombre de retraités bénéficiaires de cette GMP, ce mécanisme, qui a donc un effet positif sur l'équilibre de l'AGIRC, serait supprimé et remplacé par une taxe (*la contribution d'équilibre technique*) payée par tous les salariés, cadres ou non, sans attribution de points en contrepartie.

☞ **Baisse du taux de remplacement** : Cette baisse est déjà en cours, elle est le résultat des accords signés par toutes les organisations syndicales, sauf la CGT, depuis 1993. Cette baisse a été obtenue en indexant la valeur de service des points de retraite sur les prix, et leur valeur d'achat sur les salaires. Pour ce seul motif, les générations nées à partir de 1973 voient ainsi un décrochage de 16% de leur taux de remplacement ARRCO, de 20% du taux de remplacement AGIRC. Pour maintenir le niveau des pensions, le Medef propose cyniquement d'allonger la durée des cotisations de 8 ans pour l'ARRCO, et de 10 ans pour l'AGIRC. Le but non avoué est bien de baisser le taux de remplacement pour faire de la place à un juteux marché de l'épargne-retraite.

☞ **Ecrasement des retraites actuelles** : Le Medef veut une moindre revalorisation des pensions de retraite complémentaire de 1 point en 2016, donc la possibilité d'une baisse nette des pensions. L'accord de 2013 prévoit déjà que les retraites complémentaires soient revalorisées 1% de moins que la hausse officielle des prix, sans pour l'instant que cette revalorisation soit « négative ». Est également envisagé de décaler la date de revalorisation du 1er avril au 1er octobre.

☞ **Gel des points de service** : Les patrons comptent gelé les points ARRCO et AGIRC pour 2016. Pour mémoire, les points ARRCO et AGIRC sont gelés depuis 2013, date de leur dernière augmentation où ils avaient pris respectivement +0,8% et +0,51%.

☞ **Baisse de la pension de réversion** : A la mort de votre conjoint, vous pouvez toucher une part de ses pensions, à certaines conditions : c'est la ré-

version. Son montant est de 60% pour l'ARRCO comme pour l'AGIRC, il est de 54% pour le régime général et 50% pour les fonctionnaires. Le Medef veut baisser ce taux de 60% à 50%, ou alors, ne permettre son maintien qu'à la condition d'accepter un malus sur sa retraite complémentaire. Être pauvre tout de suite ou laisser sa veuve le devenir, tel serait notre « libre choix ».

☞ **Recul de l'âge de réversion** : Il est actuellement de 55 ans à l'ARRCO, 60 ans à l'AGIRC. Le Medef veut aligner l'ARRCO sur l'AGIRC.

☞ **Double peine pour les chômeurs** : L'Unedic cotise aux régimes de retraite complémentaire sur 70% des allocations chômage, tandis que les privés d'emploi perçoivent des points retraite sur 100% de leur allocation. Inacceptable pour le patronat qui veut, là aussi dans une stricte application du dogme des cotisations définies, que les points soient calculés sur 70% de l'indemnisation.

☞ **Mise en place d'abattements** : Dans ce cas, seule la retraite du régime général serait versée à l'âge d'ouverture des droits, la retraite complémentaire ne serait versée qu'à partir d'un certain âge.

☞ **Recul de l'âge de départ** : Le projet patronal est de faire reculer progressivement l'âge d'ouverture des droits à retraite complémentaire à 64 ans (au lieu de 60 ans actuellement) et l'âge d'annulation de la décote à 69 ans (au lieu de 65 ans actuellement), à partir de la génération 1959, provoquant ainsi un ralentissement du nombre de départs à la retraite jusqu'en 2023, ce qui donnerait un sursis de 5 ans de réserves placées. La Cours des comptes vient au secours du Medef puisqu'elle envisage dans son rapport un report de 2 ans de l'âge de départ.

☑ LES VRAIS ENJEUX

CE QUI EST EN JEU, C'EST L'AVENIR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.



☑ **Remise en cause des retraites complémentaires** : il y a un siècle, la retraite était considérée comme l'assurance d'un **revenu de subsistance** ou **de survie** pour des salariés incapables de continuer de produire, et qui vivaient au-delà de 60 ans, un âge que bien peu atteignaient.

Depuis une soixantaine d'années, l'espérance de vie est largement supérieure à l'âge de la retraite (il s'agit d'une moyenne). L'enjeu de la retraite s'est **déplacé**, ce qui compte aujourd'hui est de pouvoir vivre le plus longtemps possible, affranchi de tout lien de subordination, tout en étant salarié à vie. Les **progrès sanitaires et sociaux** ont rendu cela possible, une situation qui serait remise en question dans le cas d'une remise en cause de la retraite complémentaire. Celle-ci représente 26% de la retraite totale pour les « non-cadres » et entre 50 et 55% de la retraite totale pour un cadre. C'est donc un élément primordial du salaire socialisé des retraités, et de la solidarité intergénérationnelle.

☑ **La fin de l'AGIRC signifierait le retour de l'épargne-retraite** : l'éventuelle absorption de l'AGIRC par l'ARRCO s'accompagnerait inévitablement d'une baisse drastique des droits pour les cadres, sauf à justifier l'injustifiable : que les non-cadres se saignent pour les cadres. Cette baisse des droits pour les cadres pousserait inévitablement ces derniers vers des dispositifs d'épargne retraite, comme au temps des Assurances sociales. C'est le grand projet du Medef, à qui chaque cotisation prélevée sur la valeur ajoutée est une souffrance qui vient diminuer les marges. Ce grand projet tient en deux volets : d'une part une retraite basée sur l'effort d'épargne individuel pour la frange de salariés qu'il appelle ses « collaborateurs » ; d'autre part une retraite de subsistance pour tous les autres, un minimum vieillesse en attendant la mort, financé par l'impôt. Autrement dit, c'est le début de la fin pour notre Sécurité sociale solidaire, qui serait attaquée de son côté le moins combatif, les cadres.

☑ **La préparation aux comptes notionnels** : fusionner l'AGIRC et l'ARRCO reviendrait à fusionner deux régimes déséquilibrés, et non pas « en cessation de paiement » ni en « faillite » comme on l'entend souvent. Or, on n'a jamais fait d'excédents en additionnant des déficits. Repousser l'échéance encore une fois, en refusant des choix structurants du type augmentation substantielle des cotisations patronales, conforterait l'idée que notre système de retraite doit être réformé en permanence, qu'il faut en changer pour adopter le système à comptes notionnels, que porte la CFDT.

☑ LES ENJEUX CACHÉS.

CONSÉQUENCES D'UNE ABSORPTION DE L'AGIRC PAR L'ARRCO.

- ☐ L'AGIRC disparaissant, le statut « cadre » est remis en cause
- ☐ Avenir des organisations syndicales de cadres, « catégorielles » (CFE-CGC) ou spécifiques » (UGICT-CGT).
- ☐ Avenir de l'APEC
- ☐ Avenir de la cotisation « prévoyance » AGIRC

FUSIONNER AGIRC ET ARRCO : Le Medef et la CFDT sont pour. FO n'est pas contre.

Il y a un enjeu de classe à sauvegarder l'AGIRC. Pour le Medef, le nombre de salariés au statut cadre est trop important, et réserver des avantages réellement substantiels ne peut s'entendre que pour une minorité de privilégiés, les cadres dirigeants. Le moyen tout trouvé est donc de faire disparaître l'AGIRC, en nommant cette opération de l'expression pudique de « fusion AGIRC-ARRCO ».

Pour le Medef, dans un monde du travail dominé par les services, où être « cadre » veut de moins en moins dire « encadrer » du personnel, la distinction entre cadre et « non-cadre » n'a plus de sens. Le statut « cadre » est automatique pour certaines professions comme ingénieurs, commerciaux ou journalistes et ce statut se résume à quelques avantages, dont l'accès à l'APEC, et le bénéfice de l'AGIRC pour la retraite complémentaire et la prévoyance décès.

La remise en cause de l'existence de l'AGIRC est d'une importance vitale pour la CFE-CGC, qui ne doit sa représentativité qu'à l'existence de la catégorie spécifique des cadres. Si bien que la CFE-CGC est prête à jouer sur tous les autres leviers plutôt que de voir disparaître l'AGIRC sans laquelle le statut cadre n'est plus qu'une coquille vide.

Parmi les cotisants à l'AGIRC, les cadres (article 4 de la convention AGIRC de 1947) et les assimilés cadres de coefficient minimum 300 (article 4bis) cotisent également à l'APEC, association pour l'emploi des cadres, dont l'une des 44 agences en France octroie un accompagnement personnalisé en cas de recherche d'emploi. Pour mémoire l'APEC, comme l'AGIRC, est paritaire. La légitimité de l'APEC reposant sur les définitions catégorielles de l'accord AGIRC de 1947, la disparition de l'AGIRC poserait la question de la légitimité et de l'avenir de l'APEC.

Les employeurs doivent, pour les mêmes catégories de salariés que pour l'APEC, verser une cotisation de 1,5 % minimum au titre de l'assurance décès des

cadres, une prévoyance spécifique, qui n'est que facultative pour les participants de l'article 36 (assimilés de coefficient inférieur à 300), et n'existe pas pour les ouvriers. Si l'AGIRC disparaît, la différence de traitement avec les non-cadres sera difficile à justifier.

CE QU'ON PEUT REVENDIQUER

- ☞ **Mise en place d'un cadre de référence englobant régime général et retraites complémentaires,**
- ☞ **garantissant à chaque salarié une retraite à taux plein à 60 ans**
- ☞ **après 37,5 ans de cotisations (incluant années d'études et périodes d'inactivité forcées)**
- ☞ **pour un montant garanti de 75% du salaire**
- ☞ **Retraite dès 55 ans pour les travaux pénibles**
- ☞ **Un trimestre d'anticipation par année d'exposition à la pénibilité**

CELA PEUT ÊTRE OBTENU PAR :

- ☞ **L'arrêt des exonérations de cotisations sociales**
- ☞ **L'augmentation des salaires par l'application de la grille fédérale, pour les hommes comme pour les femmes**
- ☞ **l'interdiction des licenciements et des embauches massives par une réduction du temps plein à 32 heures hebdomadaires avec maintien du salaire**
- ☞ **L'augmentation sans modulation des cotisations patronales de retraite complémentaire, gelées depuis 15 ans**
- ☞ **Le maintien des deux caisses ARRCO et AGIRC, en y intégrant l'AGFF**

POUR STOPPER LE MEDEF ET IMPOSER CES REVENDICATIONS, L'EXPRESSION DU RAPPORT DE FORCES EST NÉCESSAIRE.

LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000*
ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.

Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise ne pouvait pas protéger ses salariés ?

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une couverture santé simple et efficace, conçue spécialement pour les TPE de moins de 10 salariés. Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

Votre contact : **Catherine Jousse** ■ catherine.jousse@humanis.com