

Ce mercredi 7 novembre 2017, une réunion des partenaires sociaux a eu lieu sur ce thème.

Suite à celle-ci, la CGT a allumé le feu en annonçant une perte de 9 % des pensions complémentaires sur 15 ans. La CGT souhaite que "le texte final précise que la valeur du point, et donc le montant des pensions, ne puisse pas baisser en valeur absolue, comme c'est le cas actuellement. Malheureusement, nous sommes les seuls à défendre cette position". Les médias ont parlé de "projet explosif", de "passes d'armes", de "derniers réglages avant la fusion".

Les autres syndicats et le Medef ont joué aux pompiers de service en contestant cette baisse des pensions. Il est à craindre que certaines braises bien enfouies ne relancent l'incendie.

Qu'en est-il exactement ?

En analysant bien l'accord du 30 octobre 2015, plusieurs points laissent à penser que celles-ci ont déjà baissé et vont encore baisser.

Sur la période 2016-2018 :

- La revalorisation des allocations est basée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac diminuée de 1 %, **sans pouvoir diminuer en valeur absolue.** Qu'en sera-t-il après ces dernières négociations ? Ce nouveau mode de calcul a fait stagner la valeur du point depuis le 1^{er} avril 2013 !
- Le recul de la date de revalorisation au 1^{er} novembre n'est pas non plus sans conséquences.
- Pendant ce temps là, le salaire de référence n'a cessé de grimper !
- Les partenaires sociaux se sont fixé un objectif de rendement d'environ 6 %. C'est très imprécis et cela peut justifier des craintes.

Aujourd'hui, qu'en est-il ? Sauf erreur de ma part, il est de 6,18 %

Dans ce calcul, je n'inclus pas les cotisations CET et AGFF non productrices de droit. Il est vrai que les enseignants ne cotisent pas à l'AGFF.

- Pour information, sur la période 2002-2016, voici les diverses évolutions :

	Arrco	Agirc	Ircantec
Valeur du point	+ 18,83 %	+ 16,46 %	+19,13 %
Salaire de référence *	+ 31,62 %	+ 31,24 %	+ 80,53 %
Taux de rendement brut	- 9,71 %	- 11,26 %	-34,01 %

*Prix d'achat du point

Sur cette même période, le taux d'appel n'a pas varié. Si l'on avait appliqué la sous indexation à toute cette période, les pensions n'auraient évolué que de 5,27 % !

1^{er} janvier 2019 : fusion Agirc-Arrco

- Transformation les points Agirc en équivalents-points Arrco ;
- Transfert des réserves des deux régimes vers le régime unifié
- Existence de **deux tranches** : tranche 1, de 1 € au montant du plafond SS ; tranche 2, de 1 à 8 plafonds SS ;
- **Taux de cotisation contractuel** : 6,20 % sur la tranche 1 et 17 % sur la tranche 2
Employeur : 60 % Salarié 40 % quelle que soit la tranche

À noter au passage l'**augmentation** du taux tranche 2 / taux tranche B **de 0,56 %** pour permettre la répartition employeur-salarié ci-dessus (actuellement elle est de 62 %-38%). **Elle sera supportée par le seul salarié !**

Les non cadres supporteront ce taux de 17 % entre 1 et 3 plafonds SS, au lieu de 16,20% actuellement. **Augmentation de 0,8 % !**

- **Taux d'appel porté à 127 %** (125 % en 2017). **Augmentation de 1,6 % !** Il n'avait pas évolué depuis 1992 (Arrco), 1995 (Agirc)

Quand vous verserez 100 € de cotisations seulement 78,74 € seront utilisés pour vous attribuer des points au lieu de 80 € aujourd'hui. Donc, à prix d'achat du point figé (ne rêvons pas !) vous toucherez moins de points !

Le simple fait de passer d'un taux d'appel de 125 % à 127 % **réduit le taux de rendement de 0,1 %.**

- Mise en place des **coefficients de solidarité** et coefficients majorants (malus/bonus).
À mon sens, le malus de 10 % n'étant appliqué que sur 3 ans au maximum, il impactera moins les pensions sur la durée que toutes les précédentes mesures.
- Il ne faut pas oublier l'**augmentation de la CSG déductible** de 1,7 %, non décidée dans le cadre de cette négociation.

7 novembre 2019 : réunion des partenaires sociaux

- A l'analyse des articles parus depuis cette date, **la garantie minimale de points (GMP) des cadres va s'éteindre de même que la contribution exceptionnelle et temporaire (CET)**, destinée à maintenir des droits historiques pour certains cadres.

Concernant la GMP, sur une carrière de 40 ans, l'extinction de cette garantie se traduit par une perte nette de 156 €/mois, calcul fait avec les paramètres connus de 2018. Pour 25 ans de retraite, cela correspond à un montant total proche de 47 000 €, en supposant la valeur du point figée à ce qu'elle sera en 2018 !

Ces deux prélèvements seront **remplacés par la création de la contribution d'équilibre technique (CET) et de la contribution d'équilibre général (CEG).**

- Pendant des années, l'ensemble des salariés devront financer les droits acquis par ces cadres avant 2019. **La nouvelle CET permettra de servir les droits acquis jusqu'à leur extinction.** Elle sera acquittée par les salariés dont le revenu annuel dépasse le plafond de la Sécurité sociale (39.200 euros par an en 2017), **y compris par des non-cadres**, et par des cadres qui n'avaient auparavant pas besoin de cotiser pour la GMP. **A la différence de la GMP, la nouvelle contribution ne créera pas de droits pour les cotisants.** Les cotisations de retraite complémentaire n'augmenteront pratiquement pas sauf pour les salaires supérieurs à 15 000 euros (+ 27 €).
- La dernière convention concernant l'**AGFF** actait son prolongement jusqu'à fin 2018. Elle est pérennisée sous une autre forme. Elle doit être **incluse dans la CEG avec l'ex-CET...** La cotisation AGFF, théoriquement payée par tout le monde, permet aux assurés de partir plus tôt à la retraite sans pénalités.

Après ce lot de mauvaises nouvelles, il est temps de positiver un peu. Les droits des familles sont améliorés.

- Pour le futur régime unique Agirc-Arrco, le 1er janvier 2019, la pension de réversion va être alignée en âge et en taux sur le mieux-disant (ouverture des droits dès 55 ans, 60 % de la pension due au défunt).
- Le plafond des majorations financières accordées aux parents de 3 enfants et plus sera doublé.

Et maintenant que va-t-il se passer ?

- D'ici la fin de l'année, la **négociation sur l'encadrement** doit s'ouvrir en vue de la signature d'un accord interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018.

En termes de gouvernance, mise en place d'un double pilotage :

- Pilotage stratégique, tous les 4 ans par les partenaires sociaux, avec étude des critères de soutenabilité (niveau de réserves équivalent à au moins 6 mois d'allocations, fixation des divers paramètres...);
- **Pilotage tactique, tous les ans.** Le CA fixera des ajustements en tant que besoin des paramètres (valeur du point, salaire de référence...) dans les limites fixées par le pilotage stratégique.

Attendons le 17 novembre 2017, date de la dernière réunion conclusive, pour avoir plus de précisions. Les futures séances de pilotage nous diront si le feu allumé par la CGT n'était qu'un feu de paille...Je l'espère... mais il nous faudra rester vigilants pour éviter au moins la revalorisation négative de la valeur du point car, même sans cette mesure, la future pension complémentaire devrait baisser, j'en suis convaincu à moins d'un virage à 180 ° ! Les récents professeurs affiliés à l'Ircantec se réjouiront sans doute de ne pas être concernés par de telles négociations. Pour combien de temps ?

Sources : Cahiers& Études statistiques-Février 2016 ; www.capital.fr ; www.lesechos.fr ; www.humanite.fr ; www.lopinion.fr; www.latribune.fr

Jean Le Déan - Service retraite SPELC 56