

Préambule

Les négociations sur les **retraites complémentaires ARRCO et AGIRC**, ouvertes ce **17 février**, seront au cœur de l'actualité sociale **jusqu'à fin juin**.

Ces onze fiches sont des **documents de formation**, conçus **à l'intention des militants**, pour faire le tour des **analyses, des arguments et des propositions de la CGT**.

Chaque fiche se lit en moins de **4 minutes**. Eu égard à l'extrême complexité de la matière, nous nous sommes efforcés de simplifier au maximum le propos, **sans rien sacrifier à son exactitude**.

À l'issue de leur lecture, **vous serez en capacité de débattre** sereinement avec les salariés, en particulier à partir des **tracts que nous mettrons ensuite à votre disposition**.

Nous vous en souhaitons bonne lecture !

Le collectif «Retraites» de l'UGICT-CGT

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

Pour ma retraite, J'**AGIRC**.



Sommaire

Préambule

1. Ma retraite, comment ça marche ?
2. Répartition : la retraite en toute sécurité !
3. Retraites par capitalisation : le risque pour l'épargnant, la sécurité pour le banquier !
4. L'AGIRC : un enjeu de Sécurité sociale
5. Disparition de l'AGIRC : conventions collectives et statut cadre en ligne de mire !
6. Cotiser à l'ARRCO et à l'AGIRC : pour quel niveau de pension ?
7. Démanteler l'ARRCO et l'AGIRC, pour imposer le système suédois de retraite en France
8. Négociations AGIRC et ARRCO : les stratégies du Medef
9. La garantie minimale de points : avantageuse pour les salariés et indispensable pour l'AGIRC
10. Le partage des efforts : une imposture à 106 milliards d'euros !
11. Les propositions de la CGT et de son UGICT

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

Pour ma retraite, J'**AGIRC**.



1

Ma retraite, comment ça marche ?

La Sécurité sociale ne permet de se **constituer de retraite** que sur la partie de salaire inférieure ou égale au « *plafond de la Sécurité sociale* ».

Pour les **cadres du secteur privé**, l'essentiel de la retraite provient des **régimes complémentaires AGIRC et ARRCO**. La part de l'AGIRC est d'autant plus élevée que le salaire est élevé.

Pour les **non-cadres**, l'ARRCO représente une **part substantielle de la retraite** totale, dont ils ne pourraient se passer.

Pourtant le **Medef** veut négocier dès 2015 la **disparition des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO** !

Bon à savoir :

L'affiliation à l'AGIRC ne procède pas du niveau du salaire mais du statut du salarié : cadre ou assimilé cadre. Je peux vérifier si je dois être affilié à l'AGIRC en consultant le site Affilia : www.retraite-repartition.fr/Affilia

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

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



La retraite des **salariés du secteur privé** est organisée autour d'un seuil, appelé **plafond de la Sécurité sociale**.



SI JE SUIS INGÉNIEUR, CADRE, TECHNICIEN OU AGENT DE MAÎTRISE (ICTAM)

Je cotise sur la partie de mon salaire inférieure ou égale à ce plafond :

- au régime de base de la Sécurité sociale (la CNAV¹ ou la MSA²)
- et à l'ARRCO³, le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du privé.

Au-dessus du plafond, je cotise exclusivement auprès de l'AGIRC, le régime de retraite complémentaire des cadres et assimilés.



JE SUIS ICTAM, MAIS MON SALAIRE EST INFÉRIEUR AU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

J'acquiesce auprès de l'AGIRC une cotisation forfaitaire, qui me garantit depuis 1996 un minimum annuel de 120 points de retraite (pour un temps plein). Grâce à cette Garantie Minimale de Points (GMP), pour 40 années cotisées, j'acquiesce un total de 4 800 points, représentant en valeur 2014, un montant annuel de pension AGIRC de 2 089 €.

Retraite d'un cadre = pensions de Sécurité sociale + ARRCO + AGIRC



plafond
Sécurité
sociale

À ce jour :

POUR UN HOMME, cadre moyen⁴, les pensions AGIRC et ARRCO représentent respectivement 40 % et 16 % de la retraite totale, qui représente elle-même 61 % net du salaire net de fin de carrière.

POUR UNE FEMME, cadre moyen, les pensions AGIRC et ARRCO représentent respectivement 25 % et 20 % de la retraite totale, qui représente elle-même 68 % net du salaire net de fin de carrière. Le moindre poids de l'AGIRC provient de ce que les femmes cadres ont tout au long de leur carrière des salaires plus faibles que ceux de leurs homologues masculins.

JE SUIS NON-CADRE



Je cotise au régime de base de la Sécurité sociale jusqu'au plafond et, sur la totalité de mon salaire, à l'ARRCO.

Pour les non-cadres, hommes ou femmes, l'ARRCO représente 25,8 % de la retraite totale, qui représente elle-même 72 % net du salaire net de fin de carrière pour un homme, et 74 % net du salaire net de fin de carrière pour une femme.

¹CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

²MSA : Mutualité Sociale Agricole

³ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire

⁴cadre moyen : cadre dont le salaire de carrière évolue comme le salaire moyen des hommes ou des femmes cadres

2

Répartition : la retraite en toute sécurité !

Dans le **secteur privé**, tous les régimes de retraite légalement obligatoires sont des **régimes « par répartition »**.

Par construction, un régime de **retraite par répartition ne peut pas faire faillite** c'est-à-dire se retrouver en cessation de paiement.

Seul un régime par répartition peut **garantir pendant toute la retraite une pension** représentant un pourcentage déterminé du salaire de fin de carrière.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

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



En répartition, les cotisations prélevées sur les salaires sont immédiatement reversées aux retraités sous forme de pensions. C'est donc un circuit de financement très sûr, qui met à l'abri de toute déperdition financière les régimes de retraite : les sommes cotisées ne transitent pas par les marchés financiers et sont donc soustraites à leur volatilité.

SYSTÈME PAR RÉPARTITION

Cotisations versées par les actifs d'aujourd'hui



Acquisition de droits à retraite



Solidarité Intergénérationnelle

Finance les pensions des retraités d'aujourd'hui



SYSTÈME PAR CAPITALISATION

Épargne individuelle bloquée sur les marchés financiers jusqu'à la retraite



Stock de capitaux provisions personnelles

Épargne individuelle soumise à la volatilité des marchés



Seul un régime par répartition peut garantir pendant toute la retraite une pension représentant un pourcentage déterminé du salaire de fin de carrière.

En cotisant pour financer les pensions de leurs aînés, les salariés se constituent également leurs propres droits à retraite. Ces droits sont garantis par la loi qui impose l'obligation de cotiser à toute personne exerçant une activité professionnelle.

La répartition repose donc sur un système de solidarités entre les générations successives qui tour à tour cotiseront obligatoirement pour les générations précédentes.

Ces solidarités se déclinent également au sein de chaque **GÉNÉRATION** : les périodes d'interruption involontaire d'activité, telles que la maladie, le chômage, la maternité, l'invalidité, bien que non cotisées à titre individuel, ouvrent des droits à retraite, solidairement et collectivement financés par l'ensemble des salariés actifs. Même chose pour les pensions de réversion au bénéfice du conjoint survivant ou de l'enfant orphelin de ses deux parents.

Enfin, ces solidarités se déclinent entre les **PROFESSIONS** : les métiers se transforment, évoluent, certains disparaissent (par exemple les mineurs) et sont remplacés par d'autres. Des régimes professionnels peuvent alors se trouver en difficulté, le nombre de retraités percevant une pension finissant par dépasser le nombre d'actifs cotisant. En répartition, il existe des mécanismes de solidarité entre les régimes, on parle de **compensation démographique**, tels que, quoi qu'il arrive, les droits à retraite seront honorés et les pensions payées jusqu'à leur terme.

Par construction, **un régime de retraite par répartition ne peut pas faire faillite ou se retrouver en cessation de paiement**. Financé par des cotisations sur salaires, il repose sur la masse salariale nationale, soit 60 % du produit intérieur brut, c'est-à-dire 60 % de la richesse créée par le travail (PIB¹ 2013 = 2 113,7 milliards d'euros). Pour qu'un système de retraite par répartition fasse faillite, il faudrait donc qu'il n'y ait plus de salaires versés, c'est-à-dire plus de travail et donc plus de création de richesses...

Tout le contraire des systèmes d'épargne retraite, dénués de solidarité (rien n'est acquis en cas de chômage, de maladie, etc.) et susceptibles de faire faillite à tout moment !

¹PIB : Produit Intérieur Brut

3

Retraites par capitalisation : le risque pour l'épargnant, la sécurité pour le banquier !

En capitalisation, **l'argent épargné est bloqué pendant toute la période d'activité** et est placé sur les marchés financiers.

Quelles que soient les promesses des banquiers et des assureurs, **l'épargnant supporte seul le risque de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie** (produits « à cotisations définies »).

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

Bon à savoir :

Pour appréhender la vraie nature d'un produit d'épargne retraite, il convient de connaître son régime fiscal, qui est obligatoirement mentionné dans sa fiche technique. Un produit relevant de l'article 83 du Code général des impôts est un produit « à cotisations définies » ; un produit relevant de l'article 39 du Code général des impôts est un produit « à prestations définies ».

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC

ugict.retraite@gmail.com

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



Les systèmes par capitalisation, « les produits d'épargne retraite » (PERCO, PERE¹, PERP, etc.) ne peuvent pas garantir dans la durée un niveau de prestation donné, quelle que soit leur conception.

L'argent épargné est en effet placé sur les marchés financiers, sujets à des retournements, dont le plus récent est le krach de 2008. Aux États-Unis, des octogénaires, dont la rente a perdu du jour au lendemain 40 % à 60 % de sa valeur, ont ainsi dû rechercher un emploi (sans aucune chance d'en trouver un, compte tenu du chômage). Sans parler des fonds qui ont fait purement et simplement faillite, laissant sans ressource les retraités concernés.

En France, l'Union Mutualiste Retraite (Corem) va réduire d'un tiers en 2015 la rente complémentaire versée aux fonctionnaires souscripteurs.

Certains fonds de pension d'entreprise ont tenté par le passé de fonctionner « à prestations définies ». **Le risque d'aléa boursier était assumé par les entreprises qui s'engageaient à compenser les pertes** pour honorer les prestations sur lesquelles elles s'étaient engagées. Ce qui les a acculées à la faillite (par ex. General Motors avant son sauvetage).

Banquiers et assureurs ont retenu la leçon. Ils ne proposent plus de produits d'épargne « à prestations définies », mais des produits « à cotisations définies ». Seul le taux de cotisation exigé du souscripteur est défini, aucun engagement n'est pris quant à la prestation. C'est donc bien **l'individu qui supporte le risque de perdre tout ou partie de l'épargne constituée tout au long de sa vie**, avant comme après la liquidation de sa rente !

De nombreux analystes financiers considèrent que les fonds de pension sont voués à la faillite d'ici une dizaine d'années. **Pour être viable, un fonds de pension ne doit verser de rente qu'avec les produits financiers des placements.** Mais à chaque crise financière, non seulement la rémunération des placements ne suffit plus pour financer les rentes, mais le fonds en lui-même est amputé : plus le volume d'un fonds de pension se contracte, moins son placement rapporte, plus le paiement des rentes exige de puiser dans le fonds qui inexorablement court à son extinction ... sauf à être renfloué.

Cette réalité n'empêche pas **le Fonds Monétaire International, la Commission européenne et la Banque Centrale Européenne de préconiser la limitation à 15 % du Produit intérieur brut national des dépenses des régimes publics de retraite par répartition**, pour développer parallèlement l'épargne retraite collective et individuelle.

Avec une population retraitée appelée à augmenter jusqu'en 2035, ce blocage des ressources des régimes publics de retraite a pour effet de faire **décrocher drastiquement le niveau des pensions, et de favoriser ainsi la croissance du marché de l'épargne retraite**, pour le profit exclusif des banquiers et des assureurs.

Le prix à payer pour renflouer les fonds de pension promus par la Commission européenne !

¹PERCO et PERE : produits d'épargne collective, facultatifs et résiliables d'une année sur l'autre par les employeurs

SYSTÈME PAR CAPITALISATION

Épargne individuelle bloquée sur les marchés financiers jusqu'à la retraite



Épargne individuelle soumise à la volatilité des marchés



SYSTÈME PAR RÉPARTITION

Cotisations versées par les actifs d'aujourd'hui



Acquisition de droits à retraite



Finance les pensions des retraités d'aujourd'hui



4

L'AGIRC : un enjeu de Sécurité sociale

La création de ce régime complémentaire de retraite a été la condition de l'affiliation des cadres à la Sécurité sociale et donc de sa généralisation à toute la population salariée.

En permettant de couvrir les cadres **sur la totalité de leur salaire** par un système de retraite par répartition, la mise en place de l'AGIRC, à l'initiative principalement de la CGT, a consacré l'abandon de la capitalisation et le choix du « **tout répartition** ».

La disparition de l'AGIRC serait une menace pour la Sécurité sociale : en contraignant les cadres à recourir à la capitalisation pour tenter de compléter leur retraite de base, elle les désolidariserait du financement de la Sécurité sociale.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC

ugict.retraite@gmail.com

Pour ma retraite, J'**AGIRC**.



En 1945, les cadres refusèrent leur affiliation à la Sécurité sociale. Ils craignaient à la fois de perdre le bénéfice des plans d'épargne retraite que les entreprises avaient institués en leur faveur, et de devoir cotiser pour les autres, sans se constituer de droits significatifs. La Sécurité sociale ne leur promettait alors au mieux qu'une pension de 20 % à 60 ans et 40 % à 65 ans **d'un plafond de la Sécurité sociale très largement inférieur à leur salaire.**

L'AGIRC : UN ENJEU DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cette opposition des cadres menaçait le système de Sécurité sociale naissant. Pour honorer ses engagements, un régime de retraite par répartition se doit impérativement de renouveler toutes les générations de cotisants. Impossible de laisser hors champ une fraction de la population susceptible de s'accroître au fil du temps, sauf à créer les conditions d'un déséquilibre financier structurel.

La solution vint de la CGT qui proposa, en contrepartie de l'affiliation des cadres à la Sécurité sociale, la création de l'AGIRC¹.

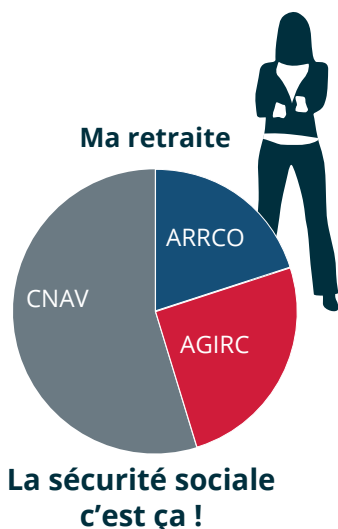
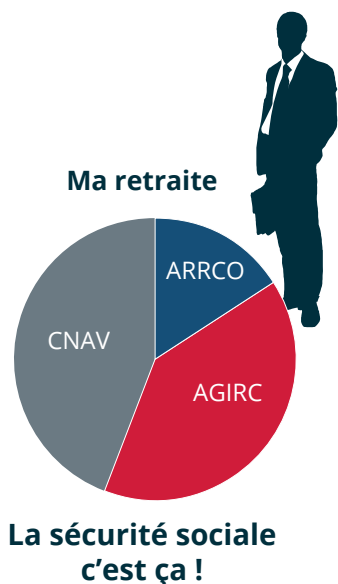
Fonctionnant en répartition, le nouveau régime, pour éliminer toute suspicion, matérialisa les droits acquis sous forme de points, cumulés tout au long de la carrière sur un compte individuel, consultable à tout moment. L'épargne antérieurement capitalisée fut reprise par l'AGIRC et également convertie en points. Un minimum de 35 % du salaire déplafonné était garanti dès 60 ans pour les cadres qui cotisaient à 8 %, et pouvait atteindre 70 % au taux maximum de cotisation.

L'objectif ainsi atteint, était de ne plus laisser aucune place à la capitalisation en couvrant **sans exception** tous les salariés **sur la totalité de leur salaire** par un dispositif de retraite en répartition : l'AGIRC, pour la partie de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, et la Sécurité sociale elle-même pour la partie de salaire inférieure à ce plafond².

LA DISPARITION DE L'AGIRC : UNE MENACE POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Medef voudrait programmer dès 2015 la disparition de l'AGIRC. Condamnés à une retraite peau de chagrin, les cadres seraient alors contraints de recourir à l'épargne pour tenter de compléter leur pension de Sécurité sociale.

Ce qui réouvrirait le vieux débat de 1945 : pourquoi devraient-ils cotiser deux fois, une fois dans un système en répartition qui ne leur garantirait plus la continuité du niveau de vie et une fois en capitalisation ? Cette dernière se développerait alors aux dépens du financement de la Sécurité sociale qui, en perdant son caractère universel, ne servirait plus à terme qu'une couverture a minima pour les plus déshérités.



¹ La détermination des camarades Andréjean et Roger Pascré, tous deux dirigeants de la FNIC-CGT, ainsi que celle d'Ambroise Croizat, ministre du Travail, de la Sécurité sociale et secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie, a été essentielle à la création de l'AGIRC.

² Les régimes complémentaires regroupés au sein de l'ARRCO en 1961 ne furent créés que postérieurement à l'AGIRC et étaient jusqu'en 1972 réservés aux seuls ouvriers et employés pour compléter les pensions de Sécurité sociale dans la limite de son plafond.

5

Disparition de l'AGIRC : conventions collectives et statut cadre en ligne de mire !

Le Medef voudrait obtenir au plus tôt la **disparition du régime AGIRC**. Cela aurait pour effets :

- **un tassement sans précédent de toutes les grilles salariales** des ouvriers, des employés et des ICTAM ;
- **le délitement** du statut cadre ;
- **la réouverture de négociations** sur les classifications dans toutes les entreprises et dans toutes les branches professionnelles ;
- **la renégociation des accords de prévoyance** se référant aux catégories objectives définies par le décret du 9 janvier 2012 ;
- **l'ouverture de négociations** sur le devenir de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC

ugict.retraite@gmail.com

Pour ma retraite, J'**AGIRC**.



LE STATUT CADRE EN LIGNE DE MIRE

De longue date le Medef veut en finir avec le statut cadre. **La disparition de l'AGIRC** lui permettrait de parvenir à ses fins. C'est en effet le seul organisme opérant une reconnaissance interprofessionnelle et opposable de ce statut.

Comme tout régime par répartition, pour honorer ses engagements envers les retraités, l'AGIRC se doit de veiller au bon renouvellement de ses effectifs cotisants et donc à leur affiliation au régime quelles que soient les évolutions des conventions collectives.

Toute modification des classifications professionnelles lui est donc obligatoirement soumise. En examinant le niveau de formation requis, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice des responsabilités, l'AGIRC va rechercher dans les classifications les seuils d'affiliation au régime au titre des articles 4, 4bis et 36 de la Convention de 1947, définissant respectivement les catégories cadres, assimilés cadres et employés.

POUR LES NON-CADRES, DES SALAIRES DRASTIQUEMENT RÉDUITS

Une fois l'AGIRC disparue, le Medef serait de fait dispensé de reconnaître et rémunérer la qualification. Le décrochage entre d'une part le diplôme et 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**.

DES CONVENTIONS COLLECTIVES À RENÉGOCIER

La disparition de l'AGIRC imposerait la réouverture de négociations dans toutes les branches professionnelles pour modifier les dispositions fondées sur les articles 4, 4 bis et 36 de la CCN du 14 mars 1947. Les accords de prévoyance visant, en application du décret du 9 janvier 2012, les catégories objectivées par ces mêmes articles seraient également à renégocier.

Enfin, avec la disparition des articles 4 et 4bis, le recouvrement des cotisations affectées au financement de l'APEC¹ se retrouverait privé de toute base légale. **La disparition de l'AGIRC** risquerait ainsi de **mettre en grande difficulté le fonctionnement de l'APEC**.

Après avoir mené en 1947 la bataille pour la création de l'AGIRC, **la CGT et singulièrement son UGICT, vont devoir mener la bataille** pour le maintien et l'autofinancement du régime AGIRC, **dans l'intérêt des cadres... et des non-cadres**.

¹APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

6

Cotiser à l'ARRCO et à l'AGIRC : pour quel niveau de pension ?

Dans les régimes ARRCO et AGIRC, on acquiert avec la cotisation dite « contractuelle » des points de retraite.

Le « rendement contractuel » rapporte la valeur de service¹ du point de retraite à son prix d'acquisition. Un rendement de 8,21% signifie que pour 100 euros de cotisation annuelle, on a obtenu un droit annuel à pension de 8,21 euros. Au bout de 12 années et 2 mois ($100 / 8,21 = 12,18$), un assuré a donc récupéré toutes ses cotisations contractuelles de carrière.

Or, si cet assuré est une femme, son espérance de vie à 60 ans est de 27 ans et 9 mois, si c'est un homme, son espérance de vie à 60 ans est de 22 ans et 10 mois. En moyenne la femme récupérera au cours de sa retraite plus de deux fois ses cotisations contractuelles et l'homme près de deux fois (facteur de 1,8).

Evidemment, rien de tel n'est possible avec un système d'épargne retraite par capitalisation qui ne délivre qu'une rente viagère (= montant du capital épargné divisé par l'espérance de vie à la retraite de la génération concernée). **La répartition reste donc beaucoup plus avantageuse que la capitalisation.**

Aussi, pour faire coïncider le rendement contractuel avec un délai de récupération de 25 ans (espérance de vie moyenne de la population à 60 ans), le Medef souhaiterait le ramener au maximum à 4 % et dès 2016 à 6,9 %².

Une nouvelle baisse de 16 % du niveau des pensions devrait donc s'ajouter aux baisses déjà actées (- 20 % à l'AGIRC et - 16 % à l'ARRCO) pour que banquiers et assureurs puissent développer le « marché » de l'épargne retraite !

¹ La « valeur de service » exprime en euros le droit annuel à pension ouvert par un point de retraite. Elle est différente du prix d'acquisition du point de retraite.

² Note DT 2014-94 du GIE AGIRC et ARRCO.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC

ugict.retraite@gmail.com

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



AGIRC

1990

Pension = **72 %**
du salaire cotisé

2035

Pension = **58 %**
du salaire cotisé

ARRCO

1990

Pension = **25 %**
du salaire cotisé

2035

Pension = **21 %**
du salaire cotisé

À l'**AGIRC**, au début des années 1990, pour une carrière de 37,5 ans et un taux contractuel de cotisation de 16 %, la pension s'établissait à près de **72 %** du salaire soumis à cotisation¹, grâce à un rendement contractuel de **11,94 %** ($37,5 \text{ ans} \times 16 \% \times 11,94 \% = 71,64 \%$).

À l'**ARRCO**, au début des années 1990, pour une carrière de 37,5 ans et un taux de contractuel de cotisation de 6 %, la pension s'établissait à **25 %** du salaire soumis à cotisation², grâce à un rendement contractuel de **11,20 %** ($37,5 \text{ ans} \times 6 \% \times 11,20 \% = 25,12 \%$).

À la suite des accords signés depuis 1993, par le Medef et toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT, les rendements contractuels de l'AGIRC et de l'ARRCO ne sont plus que de 8,21 %, en baisse respectivement de -31,24 % et -26,7 %.

Cette baisse a été pour l'essentiel obtenue en indexant la valeur de service du point sur l'évolution des prix, tandis que le prix d'acquisition du point restait indexé sur l'évolution moyenne des salaires, le salaire moyen de la population évoluant plus vite que les prix tels que mesurés par l'INSEE.

Ainsi, à réglementation constante, et malgré l'allongement à 43 annuités de la durée de cotisation, les générations nées à partir de 1973 percevront :

- de l'AGIRC une pension ne représentant plus que 58 % du salaire de fin de carrière soumis à cotisation¹, soit un décrochage de 20 % du taux de remplacement,
- de l'ARRCO, une pension ne représentant plus que 21 % du salaire plafonné², soit une baisse de 16 % du taux de remplacement, le tout obtenu en une vingtaine d'années !

Le Medef propose d'allonger la durée de cotisation soi-disant pour maintenir le niveau des pensions. Sauf que pour compenser les baisses d'ores et déjà planifiées, il faudrait augmenter la durée de cotisation exigée à l'AGIRC de 10 ans (53 annuités au lieu de 43) et à l'ARRCO de 8 ans (51 annuités au lieu de 43).

À l'évidence, cette proposition est irrecevable. Elle n'a d'autre but que de :

- **geler les ressources des régimes** pour accroître les dividendes des actionnaires ;
- **maintenir un taux élevé de chômage** pour juguler les exigences salariales et là encore... accroître les dividendes des actionnaires ;
- **aligner le rendement de la répartition sur celui de la capitalisation** pour développer massivement l'épargne retraite et accroître les profits des banques et des assurances.

¹ À l'AGIRC, c'est la part de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale.

² À l'ARRCO, c'est la part de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale qui était soumise au taux de cotisation de 6 %, porté depuis le 1^{er} janvier 2015 à 6,20 %. Au-dessus du plafond, le taux s'établit à 16,20 %.

³ Le taux de remplacement ici considéré rapporte la première pension annuelle brute versée par l'AGIRC ou l'ARRCO au dernier salaire annuel brut soumis à cotisation dans chaque régime.

7

Démanteler l'ARRCO et l'AGIRC, pour imposer le système de retraite suédois en France

RÉGIMES « À PRESTATIONS DÉFINIES »

Jusqu'au début des années 1990, les régimes AGIRC et ARRCO n'ont eu de cesse d'augmenter significativement les cotisations pour honorer leurs engagements : délivrer une pension représentant, au moins en moyenne, un pourcentage prédéterminé du salaire de fin de carrière. Ils ont donc fonctionné « à prestations définies ». Ainsi, entre les années 1950 et aujourd'hui, les taux effectifs de cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO sont respectivement passés de **8 % à 20,55 %** et de **4 % à 20,25 %**.

RÉGIMES « À COTISATIONS ET PRESTATIONS NÉGOCIÉES »

Lorsque les **salariés parviennent à imposer un rapport de forces** à leur avantage, **les cotisations augmentent et les prestations sont maintenues ou améliorées**. Dans le cas contraire, le Medef impose **la stagnation ou la baisse des cotisations, la diminution des taux de remplacement¹, l'allongement de la durée de cotisation** : c'est le cas depuis 1993 !

RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

Le taux de cotisation est fixé une fois pour toutes et est strictement intangible. Compte tenu de l'augmentation du nombre de retraités et de leur espérance de vie, l'équilibre financier est obtenu en diminuant le montant des droits à retraite, déjà liquidés ou en cours d'acquisition, pour aligner la dépense sur la recette. **Les salariés n'ont plus aucune visibilité** ni sur le niveau de leur future pension, ni sur l'évolution de son pouvoir d'achat.

¹ Rapport entre la première pension et le dernier salaire. Un taux de remplacement de 75 % signifie que pour 100 € de salaire, on a 75 € de retraite.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC

ugict.retraite@gmail.com

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



Régimes à prestations définies



des cotisations pour permettre à chaque retraité de bénéficier d'une retraite à hauteur de ses besoins

Régimes à cotisations et prestations négociées

Ou le **salaré** impose un rapport de forces :



des cotisations et donc maintien ou amélioration des prestations

Ou le **MEDEF** impose la baisse ou la stagnation des cotisations :



diminution des taux de remplacement, allongement de la durée de cotisation

Régimes à cotisations définies

Les taux de cotisation sont fixés une fois pour toutes.

? **plus aucune visibilité**, ni sur le niveau des futures pensions, ni sur leur pouvoir d'achat

Depuis deux décennies, **le Medef refuse d'accroître les ressources** des régimes de retraite complémentaires **ARRCO et AGIRC** à la hauteur de leurs besoins (cf. fiche n°6).

Compte tenu d'un nombre de retraités en augmentation dont l'espérance de vie s'accroît régulièrement, le Medef a ainsi organisé le déficit des régimes dont les cotisations perçues ne permettent plus de couvrir le montant des pensions à verser, obligeant l'AGIRC et l'ARRCO à puiser dans leurs réserves de précaution.

Celles de l'AGIRC seront épuisées en 2017. La situation est identique à l'ARRCO avec un horizon d'épuisement des réserves à **2027**, ce qui entraînerait une diminution drastique de toutes les pensions.

Remplacer l'AGIRC et l'ARRCO par un régime unique « à cotisations définies ».

Se prévalant de cette situation, le Medef propose de fusionner l'AGIRC et l'ARRCO pour constituer dès 2019 un régime unique complémentaire (RUC).

Certes, l'addition de deux régimes déficitaires ne permet pas d'en créer un à l'équilibre. Sauf si ce régime fonctionne « à cotisations définies », comme le régime suédois des « comptes notionnels ».

Dans un système à cotisations définies, le taux des cotisations est définitivement bloqué : **plus de débat sur l'augmentation des ressources.**

L'équilibre financier est donc atteint d'une année sur l'autre :

- **en réduisant le montant des pensions liquidées** (en Suède baisse de 3 % en 2010, de 4,3 % en 2011, de 2,7 % en 2014¹, soit une baisse de 9,67 % en 4 ans !) ;
- **en réduisant le niveau des futures pensions** par rapport au salaire de fin d'activité ;
- **en reculant l'âge effectif de départ** en retraite.

Rappelons enfin que les systèmes à cotisations définies ne délivrent pas une pension calculée en proportion du salaire de fin de carrière, **mais une rente viagère calculée en fonction de l'espérance de vie à la retraite** : plus on part tôt, plus la rente est modeste, plus on part tard, plus elle est élevée.

Les salariés cotisent donc à l'aveugle, sans savoir quel sera leur niveau de vie à la retraite.

Une logique aux antipodes du système de retraite français qui a été conçu pour **garantir la continuité du niveau de vie** lors du passage de l'activité à la retraite, et pour garantir ensuite, une évolution en moyenne identique du pouvoir d'achat des retraités et des salariés en activité, **en indexant les pensions sur l'évolution des salaires.**

¹ Chiffres communiqués par la Direction du GIE AGIRC / ARRCO, note du 31 décembre 2014.

8

Négociations AGIRC et ARRCO : les stratégies du Medef

Faire payer une partie croissante de la **retraite des cadres** par les **non-cadres**, tout en réduisant d'emblée le **niveau de pension** des cadres, pour réduire *in fine* le niveau des **pensions de tous les salariés**.

Laisser aux négociateurs l'arbitrage entre la nature des reculs sociaux et à cet effet, leur en proposer une large palette. **Entre peste et choléra : faites votre choix !**

Occulter les questions de financement.

Obtenir des organisations syndicales un fonctionnement « **à cotisations définies** » de la retraite complémentaire, pour faciliter son extension à l'ensemble des **régimes du public et du privé**.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

Pour ma retraite, J'**AGIRC**.





Le Medef veut limiter l'intervention de l'État

Toutes choses égales par ailleurs, l'AGIRC aura épuisé ses réserves financières en 2017. Les pensions versées par ce régime aux cadres et assimilés devraient donc diminuer de **5,15 % en 2018** et de **6,33 % supplémentaires en 2019**. De quoi susciter une levée de boucliers dans l'opinion.

Pour éviter toute intervention de l'État et garder la main sur les régimes complémentaires, le Medef entend éviter cet écueil en obtenant au plus tôt un accord des organisations syndicales sur la **mise en place d'un régime unique** complémentaire « **à cotisations définies** » (cf. fiche 7).

Le régime unique lui permettrait en effet de siphonner les réserves de l'ARRCO pour maintenir le montant des pensions versées aux cadres retraités jusqu'en 2024, quitte à précipiter de trois années l'horizon d'épuisement des réserves du nouvel ensemble (2024 au lieu de 2027 pour l'ARRCO seule), **essentiellement aux dépens de la retraite des non-cadres¹**.

Anticipant sur la division du salariat qu'il veut ainsi créer, et sous prétexte de rétablir l'équité, il propose d'ores et déjà une réduction drastique des droits à retraite des cadres sans pour autant, au nom du partage des efforts, épargner le reste du salariat :

- **suppression de la Garantie Annuelle Minimale** de 120 points de retraite (GMP), soit, pour les de cadres concernés, une perte annuelle de pension de l'ordre de 2 089 € pour 40 années cotisées (cf. fiche 9) ;
- **baisse continue des taux de remplacement²** du salaire par la pension pour tous les salariés (cf. fiche 6) ;
- **abaissement du taux de la pension de réversion** à 54 % ou 50 % de la pension du conjoint décédé, contre 60 % aujourd'hui ;
- **recul de l'âge effectif de départ** en retraite.



Le Medef veut limiter l'AGIRC aux seuls cadres dirigeants

En alternative au régime unique, le Medef propose également de **restreindre le périmètre** de l'AGIRC aux **seuls cadres dirigeants**. Devenu un régime réservé aux **plus hauts revenus**, l'AGIRC retrouverait alors son équilibre financier.

Les 90 % de l'encadrement exclus de l'AGIRC seraient alors transférés à l'ARRCO pour y cotiser également au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. 40 % d'entre eux perdraient de ce fait le bénéfice de la GMP qui n'existe pas dans ce régime. Tous les exclus y **perdraient** en outre leur **statut cadre**.

L'ARRCO, en récupérant cette population dont les cotisations ne permettent pas en l'état de couvrir les dépenses de retraite, verrait le creusement de son déficit s'accroître, **aux dépens** de la retraite de tous les salariés, **non-cadres et cadres**.

¹ À l'ARRCO, cotisent 14 millions de non-cadres et 4 millions de cadres et assimilés.

² Le taux de remplacement exprime en pourcentage le rapport entre la première pension annuelle brute et le dernier salaire annuel brut. 65 % de taux de remplacement signifie que pour 100 € de salaire, on a 65 € de pension.

9

La garantie minimale de points : avantageuse pour les salariés et indispensable pour l'AGIRC

La Garantie Minimale de Points (GMP) permet d'acquérir, moyennant une cotisation forfaitaire, un minimum de 120 points par an à l'AGIRC, soit pour 40 années cotisées et une valeur du point de 0,4352 € en 2014, **un droit annuel à retraite de 2 089 € bruts.**

C'est un dispositif très avantageux pour les salariés, qui au bout de 5,8 années de retraite¹, ont récupéré l'intégralité de la part salariale de cette cotisation forfaitaire. Si bien qu'au bout de 17 ans et 3 mois, ils auront récupéré 3 fois « leur mise ». Or, l'espérance de vie moyenne d'un homme à la retraite est de 22 ans et celle d'une femme de 27 ans !

Cotisent obligatoirement à la GMP **tous les affiliés à l'AGIRC** dont le salaire annuel est inférieur, en 2015, à 41 916 euros bruts : **ils sont aujourd'hui 36,4 %.**

La CGT propose de porter la GMP à 150 points. L'augmentation correspondante de la cotisation permettrait de réduire le déficit de l'AGIRC de 8,57 % à l'horizon 2040, tout en améliorant le niveau des futures pensions des cadres concernés.

La CGT propose la mise en place d'un dispositif équivalent à **la GMP dans le régime ARRCO** pour garantir aux non-cadres un minimum de droits à retraite.

¹ Le délai de récupération des cotisations salariales s'obtient en divisant le montant versé par le salarié pour acquérir un point de retraite (2,5215 €) par le montant du droit à retraite ouvert par ce même point (0,4352 €), soit 5,79 années.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

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





L'UGICT-CGT signait le 8 décembre 1988 un accord¹ portant création d'une **Garantie Minimale de 144 Points annuels (GMP) de retraite**, au bénéfice de tout salarié affilié à l'AGIRC.

Affiliés à l'AGIRC (cf. *fiche n°1*) en fonction de leur statut (cadre, assimilé,...), les salariés n'y cotisent que sur la partie de leur rémunération dépassant le plafond de la Sécurité sociale : or ce plafond, indexé sur l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des salariés du privé, évolue plus vite que le salaire moyen des cadres.

La proportion d'affiliés « *rattrapés* » par le plafond de la Sécurité sociale, et qui, de ce fait, ne cotisaient pas ou plus à l'AGIRC, n'a donc cessé de s'accroître au fil des décennies. Aujourd'hui, **25,6 %** des affiliés à l'AGIRC ont **un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale !** Mais un régime de retraite ne peut honorer ses engagements en perdant au fil du temps de plus en plus de cotisants.

La solution a consisté à mettre en place une cotisation (salariés/employeurs) non pas proportionnelle au salaire déplafonné², mais forfaitaire. Elle était à l'origine calculée pour financer un minimum garanti de 144 points par an, puis réduite, suite à l'accord de 1996³, **pour ne plus financer que 120 points.**



Compte tenu de sa mise en oeuvre relativement récente, le nombre de cotisants à la GMP excède largement le nombre de retraités bénéficiaires de points « *GMP* ». Les **cotisations GMP sont donc très excédentaires**, « *rapportant* » 7 fois plus qu'elles ne « *coûtent* », et le seront encore en 2030, où elles « *rapporteront* » 2, 5 fois plus qu'elles ne « *coûteront* ». De ce fait, **la GMP est indispensable à l'équilibre financier de l'AGIRC.**

Pourtant, **le Medef en revendique aujourd'hui la suppression.** Le maintien de la GMP est en effet incompatible avec sa revendication de régime fonctionnant « *à cotisations définies* » (cf. *fiche 7*).

Car dans un régime « *à cotisations définies* », appelé à réaliser son équilibre financier en réduisant autant que de besoin les droits à retraite, **une garantie minimale de prestation est impossible !**

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, le Medef propose 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 !**

Cette proposition reviendrait à créer « *une solidarité à l'envers* » des non-cadres à l'égard des cadres. Ce mécanisme jouerait aussi en défaveur des entreprises faiblement pourvues en emplois d'encadrement (essentiellement celles de l'UPA) au profit des entreprises du Medef.



¹ Accord du 8 décembre 1988 signé par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CFDT et de la CFTC.

² Salaire déplafonné : partie du salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale.

³ Accord du 25 avril 1996 signé par toutes les organisations syndicales, sauf la CGT.

10

Le partage des efforts : une imposture à 106 milliards d'euros !

Pour financer les régimes de retraite, les **employeurs** s'acquittent de **60 %** des cotisations, et les **salariés** en versent **40 %**.

Depuis la fin des années 1980, **le Medef a imposé l'idée** que l'effort de financement des régimes de retraite devait être équitablement partagé **entre actifs, entreprises et... retraités !**

Ainsi donc, un salarié, tour à tour actif puis retraité, devrait payer deux fois !

En introduisant les retraités comme troisième acteur du financement « *équitable* » des régimes, **le Medef se donne les moyens de ramener sa contribution de 60 % à 33 %**.

D'ores et déjà, sa contribution n'est plus que de **41 %** de l'effort de financement accompli entre 1993 et 2013, soit un manque à gagner pour l'AGIRC et l'ARRCO de **106 milliards d'euros : de quoi rétablir l'équilibre des régimes jusqu'en 2033 !**

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

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





Le Medef veut faire payer deux fois les salariés : en activité et à la retraite.

Depuis la fin des années 1980, le Medef défend la doctrine du « *partage équitable des efforts* », selon laquelle le financement des régimes de retraite devrait être partagé entre actifs, entreprises... et retraités.

Ainsi donc, un salarié, tour à tour actif puis retraité, devrait payer deux fois !

Imposer aux salariés de cotiser obligatoirement pour se constituer des droits à retraite, puis, une fois retraités, d'y renoncer en partie pour contribuer au rééquilibrage financier des régimes de retraite, cela revient clairement à **transformer la répartition en un marché de dupes**.

Bien évidemment, pour le financement des retraites, il n'y a que deux parties en présence et deux seules, clairement identifiées par le partage des cotisations : la partie « **employeur** », qui s'acquitte de **60 %** de la cotisation, et la partie « **salarié** » qui s'acquitte de **40 %** de la cotisation.

Sauf que la doctrine du partage équitable des efforts, en introduisant le retraité comme troisième acteur, tend, dans les faits, à ramener la **contribution des employeurs à un tiers** et celle des **salariés actifs et retraités à deux tiers**.

Le Medef a accompli dans cette direction un grand pas : les accords signés depuis 1993, par toutes les organisations syndicales sauf la CGT, ont successivement désindexé la valeur de service du point de retraite¹ de l'évolution des salaires, puis des prix, avant de la geler, impactant ainsi les pensions liquidées des retraités et les droits en cours de constitution des actifs. **Pour les cadres, ils ont en plus amputé les majorations familiales et retardé de 10 ans l'âge ouvrant droit à pension de réversion**.

À la demande de la CGT, les services techniques de l'AGIRC et de l'ARRCO ont chiffré² l'incidence de ces accords sur le niveau des contributions respectives des employeurs et des salariés actifs et retraités. D'où il ressort :

- qu'à l'AGIRC, seuls **38 %** des financements ont été assumés par les **employeurs**, et **62 %** ont été apportés par les **salariés actifs et retraités**.
- qu'à l'ARRCO, **43 %** des financements ont été apportés par les **employeurs** et **57 %** par les **salariés actifs et retraités**.



Cotiser pour se constituer des droits et devoir y renoncer une fois retraité ?

En agrégeant les comptes de l'AGIRC et de l'ARRCO, la contribution des **salariés actifs et retraités** au financement des régimes s'établit, en cumul depuis 1993, à **131,874 milliards**, soit **59 % du financement total**. La contribution « **patronale** », selon le partage de la cotisation sociale entre parts dites « *employeur* » (60 %) et « *salarié* » (40 %), aurait donc dû être 1,5 fois supérieure à la contribution « *salariée* » pour s'établir à **197, 811 milliards**. Comme elle n'a été que de **91, 915 milliards**, la « **dette** » des **entreprises vis-à-vis des salariés et des retraités de l'AGIRC et de l'ARRCO**, s'établit à ce jour à **106 milliards d'euros !**

Il y a urgence à rééquilibrer la contribution des employeurs, **sauf à entériner** dans les faits l'évolution vers un fonctionnement « **à cotisations définies** » des régimes de retraite, reposant sur le renoncement des retraités actuels et futurs à une **fraction croissante de leurs prestations**.

¹ Cf. fiche 6.

² Note GIE AGIRC-ARRCO n°DT 2014 - 83 du 5 septembre 2014.

Les propositions de la CGT et de son UGICT

Garantir à tous les salarié-e-s, ICTAM compris, un taux de remplacement du salaire net par la pension nette de **75 % minimum**.

Créer à l'ARRCO un dispositif équivalent à la **garantie minimale de points** en vigueur à l'**AGIRC**.

Maintenir les régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC

Dégager les ressources financières nécessaires pour équilibrer les comptes de l'AGIRC et de l'ARRCO :

- **sans reculer encore l'âge effectif de départ en retraite ;**
- **en maintenant le pouvoir d'achat des pensions ;**
- **en supprimant les transferts financiers de l'ARRCO en direction de l'AGIRC.**

Maintenir les ICTAM dans le champ de la **Sécurité sociale**, en leur permettant de se constituer l'intégralité de leurs droits à retraite **en répartition** :

- **auprès d'un régime de base (CNAV ou MSA) et de l'ARRCO**, pour la partie de leur salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale ;
- **auprès de l'AGIRC** pour la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale **(sans préjudice de la GMP)**.

Contact :

www.ugict.cgt.fr/AGIRC
ugict.retraite@gmail.com

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





L'égalité salariale : un droit et la solution pour rétablir les comptes de l'ARRCO et de l'AGIRC



Extension de l'assiette des cotisations patronales

QUATRE PROPOSITIONS POUR FINANCER L'ARRCO ET L'AGIRC

Leur impact a été chiffré à la demande de la CGT et de son UGICT par les services techniques¹ de l'ARRCO et de l'AGIRC.

1. **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes** : c'est une mesure qui a été rendue obligatoire par une dizaine de lois, la dernière en date étant celle du 4 août 2014. Cette égalité, progressivement réalisée d'ici 2024, permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO, et que des réserves annuelles représentant au minimum 13 mois d'allocations y seraient durablement reconstituées. Quant au **déficit de l'AGIRC**, il serait **réduit d'ici 2040 de 46,32 %**. En excluant cyniquement cette mesure sous prétexte de compétitivité des entreprises, le Medef se met délibérément hors la loi.
2. **L'alignement des taux de cotisation** appliqués pour la retraite au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous : cette mesure permettrait de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC jusqu'en 2033 et d'effacer 94,74 % de son besoin de financement à l'horizon 2040 ! Il en résulterait une augmentation de la cotisation AGIRC de 2,45 points dont un maximum de 0,93 point sur la part dite salariale de cette cotisation.
3. **L'augmentation de la Garantie minimale de points** : en portant de 120 à 150 points cette garantie et en augmentant en conséquence la cotisation, le déficit prévu à l'AGIRC à l'horizon 2040 s'en trouverait réduit de 8,57 % et les pensions améliorées !
4. **La mise en place d'une cotisation strictement patronale**, sur le modèle du forfait social (destiné au financement de la Sécurité sociale), ayant pour principale assiette l'intéressement, la participation et l'abondement aux plans d'épargne entreprise. Appelée au taux de 10 %, cette cotisation permettrait d'effacer 23,57 % du déficit de l'AGIRC et 74 % du déficit de l'ARRCO.

Plus généralement, nous proposons que la **hausse des cotisations dites « patronales »** soit modulée en fonction du rapport masse salariale sur valeur ajoutée. Cette mesure aurait pour effet de minorer l'effort contributif des entreprises qui consacrent l'essentiel de leur valeur ajoutée² aux salaires, pour le majorer dans celles qui relèguent au second plan les politiques salariales et d'emploi.

En combinant les quatre mesures de financement susmentionnées, il est non seulement possible de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC et de l'ARRCO, mais aussi de reconstituer des excédents, ce qui signifie la possibilité d'augmenter le niveau des futures pensions !

¹ Source : GIE AGIRC / ARRCO, études n° DT 2014-108 ; DT 2014-84 ; DT 2014-90 ; DT 2014-88.

² La valeur ajoutée est la masse des richesses créée dans l'entreprise par le travail.