



Le maintien de l'Agirc, quelles justifications et par quels moyens?

Négociation sur les retraites complémentaires 2015

Partie 1

Le régime de retraite complémentaire des cadres
constitue le socle de leur protection sociale

→ **Le régime Agirc a été créé en 1947 pour répondre à un besoin spécifique d'une population jusqu'alors privée d'assurances sociales**

La loi du 30 avril 1930 a instauré un plafond d'assujettissement aux assurances sociales. Tous ceux dont la rémunération était supérieure à ce plafond en étaient exclus, en particulier les personnels d'encadrement et une partie de la maîtrise. L'ordonnance du 4 octobre 1945 a remplacé le plafond d'assujettissement par un plafond de cotisation, les cadres ont ainsi été intégrés d'office au régime général de la sécurité sociale, et ce dans le but d'équilibrer le régime.

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres, signée le 14 mars 1947, a institué un régime de retraite destiné à compléter la retraite des cadres sur la part de leur rémunération au-delà du plafond de la sécurité sociale. Cette convention a pour vocation d'assurer aux cadres un niveau de retraite plus proche de leurs rémunérations en activité car celles-ci sont souvent supérieures au plafond de la sécurité sociale. Ce système contributif relie donc le salaire versé au montant des prestations futures.

La création de l'Arrco dans l'ANI du 8 décembre 1961, c'est-à-dire 14 ans après l'Agirc, a étendu à tous les salariés ce qui relevait alors uniquement

du catégoriel.

→ **La convention Agirc sert de référence pour définir les cadres, les assimilés cadres et les ETAM**

La convention définit en son article 4 les cadres, en son article 4 bis les assimilés cadres, et l'article 36 a étendu à « d'autres collaborateurs » des entreprises adhérentes au régime la possibilité de bénéficier du régime de retraite des cadres. Dans la suite de l'exposé, le mot « cadre » regroupera l'ensemble des salariés visés par ces articles. La qualité de cadre est indépendante de la rémunération perçue.

L'Agirc représente aujourd'hui un régime abouti pour l'encadrement au niveau interprofessionnel et a servi de référence aux conventions collectives de l'encadrement créées depuis.

Partie 2

Les conséquences pour l'encadrement
d'une éventuelle fusion des deux régimes

→ **Sur les classifications**

La disparition du régime Agirc pourrait constituer le début du détricotage du statut des cadres, à commencer par la définition de la notion de cadre qui ne serait plus fondée sur celle contenue dans la convention collective Agirc. L'ampleur du

risque tient au fait que les garanties sur l'avenir du statut cadre seront établies après la signature de cet accord. Il n'est pas acceptable d'effacer ce marqueur avant d'avoir défini un nouveau critère de référence à échelle interprofessionnelle. Remettre en cause l'Agirc obligerait les branches professionnelles à revisiter les accords fondés sur les classifications de la convention Agirc.

→ Sur les spécificités des cadres

La disparition du critère catégoriel Agirc pose la question du devenir des cadres. Cette distinction constitue une reconnaissance de la plus-value qu'ils apportent, en termes d'innovation et de compétitivité. Toute référence à ce statut pourrait bien être totalement effacée. La suppression du régime dispenserait alors les entreprises de toute reconnaissance et rémunération de la qualification et des responsabilités exercées (mais rémunérerait uniquement les compétences), avec comme conséquence potentielle un tassement des grilles conventionnelles de salaire.

Pour les salariés qui ne sont pas recrutés directement en tant que cadres, les entreprises utilisent l'attribution du statut cadre comme mécanisme de promotion interne. Le statut cadre est ainsi utilisé comme une reconnaissance d'expertise dans des secteurs pointus (cadres experts), un moyen de fidélisation des salariés dans les secteurs peu attractifs ou dans les PME, une confirmation professionnelle après une période probatoire ou encore une gratification en fin de parcours professionnel. Cette pratique pourrait bien être remise en question dans le cas d'une évolution vers un régime unique de retraite complémentaire.

Un autre dispositif spécifique au cadre en faveur de leur emploi serait menacé : le recouvrement de l'Apec serait privé de toute base légale car il repose sur une cotisation des articles 4 et 4 bis de la convention Agirc.

Il est paradoxal de constater que le devenir des cadres est remis en question par les partenaires sociaux alors que la Cour de cassation vient de consacrer la logique des avantages catégoriels dans plusieurs arrêts en date du 27 janvier 2015.

→ Sur la prévoyance

L'Agirc constitue une assise pour les dispositions spécifiques aux cadres et aux non-cadres. Aujourd'hui 80 % des accords de prévoyance se réfèrent à l'affiliation à l'Agirc et à l'Arrco pour définir des catégories objectives.

La convention Agirc a en outre instauré en son article 7 la cotisation de 1,50 % sur la tranche A du salaire des cadres à la charge de l'employeur qui est destinée à financer une couverture de prévoyance affectée en priorité au risque décès pour les salariés cadres.

Pour le régime des non cadres, il a été préféré une hausse équivalente des cotisations contractuelles c'est-à-dire une création de droits supplémentaires en vue de la retraite au détriment de la couverture du risque décès. Les branches professionnelles et les entreprises ont donc été libres de décider du niveau (en termes de risques couverts et de montant de prestations) de la prévoyance des non-cadres, qui ont parfois bénéficié de l'application étendue de la prévoyance cadres aux non cadres.

L'établissement d'une cotisation de 1,5 % sur la tranche A du salaire des salariés affiliés à l'AGIRC est une construction structurelle de la protection sociale complémentaire. Cette obligation a en effet été étendue et élargie par la loi de généralisation de la retraite complémentaire (article L921-4 du code de la sécurité sociale).

Cela signifie que si l'AGIRC devait fusionner avec l'ARRCO, les organisations patronales n'auraient d'autre alternative que de dénoncer sans délai l'article 7 de la convention de 1947 compte tenu du coût que cela représenterait pour les entreprises qui n'ont pas de couverture de prévoyance décès pour leurs salariés non cadres. Dans le meilleur des cas, les partenaires sociaux pourraient décider de réaffecter cette cotisation au financement de la retraite complémentaire de l'encadrement, laissant chaque entreprise libre de faire ce qu'elle voudrait sur le sujet de la prévoyance lourde. De façon paradoxale il existerait une couverture obligatoire pour les salariés sur le petit risque (généralisation de la complémentaire) et plus d'obligation pour le risque lourd (l'invalidité et le décès). Il en résulterait un gigantesque bouleversement dans les couvertures de prévoyance.

→ Sur la pension des cadres

La fusion implique de fait une chute des pensions pour tous les cadres dont le salaire se situe en dessous du salaire charnière qui est en 2015 de 3 492,82 euros par mois. En effet, ils sont aujourd'hui 36.4% à bénéficier de la GMP de par leur appartenance à l'Agirc. Une garantie de 120 points est acquise par le biais d'une cotisation qui est en 2015 de 66,34 euros par mois répartie de la façon suivante : 41,17 euros à la charge de l'employeur et 25,17 euros à la charge du salarié cadre et assimilé. La valeur du

point Agirc étant au 1^{er} avril 2015 de 0,4352, 40 années cotisées avec la GMP permettent d'acquérir 2089€ de pension de plus par an. La disparition de cette garantie représente une perte importante de pension pour les bénéficiaires. Or ils sont de plus en plus nombreux du fait de l'évolution du plafond de la sécurité sociale à un rythme plus rapide que l'évolution du salaire moyen des cadres.

La fusion n'implique pas de baisse de pension pour les cadres dont le salaire est supérieur au salaire charnière, sauf si le taux de cotisation du nouveau régime qui s'appliquerait à eux était inférieur au taux actuel en vigueur à l'Agirc.

Partie 3

La fusion ne réglerait pas le problème de l'épuisement des réserves

La fusion n'apporte pas une réponse au problème actuel des régimes puisque la somme de deux déficits ne génère pas un équilibre. Cette proposition ne répond qu'à une logique de court terme et non à l'enjeu de pérennité des régimes de retraite.

Le seul intérêt annoncé de la fusion est celui de repousser l'échéance par la mise en commun des réserves afin de prendre des mesures plus progressives. Seules de faibles économies de gestion sont à en attendre : un régime unique permettrait de dégager des économies de gestion, estimées entre 90 et 130 millions soit 5 à 7 % des charges administratives Agirc-Arrco.

Ce sont en fait tous les autres leviers qui vont permettre de redresser les déficits techniques des régimes, or le débat sur la fusion occulte celui des vraies mesures qui vont impacter directement les salariés et les retraités. C'est pour éviter de prendre aujourd'hui des mesures difficiles qu'il est parfois fait le choix de la facilité, c'est-à-dire d'accepter la fusion qui assure le maintien du régime de retraites complémentaires sans mesure paramétrique encore quelques années, alors que nous pourrions prendre nos responsabilités dès maintenant pour sauver l'Agirc.

L'ampleur des efforts demandés dès 2016 par le Medef notamment sont censées permettre l'équilibre technique pour 2020 au niveau des deux régimes. **On pourrait donc imaginer de faire de la même façon des efforts conséquents mais cette fois principalement sur l'Agirc dans le but premier d'équilibrer plus tôt le régime de retraite des cadres.**

En conclusion, la fusion ne permettrait donc pas d'assurer la pérennité des régimes de retraites complémentaires et aurait des conséquences extrêmement négatives sur la retraite des cadres, leur prévoyance et l'avenir du statut.

Résumé des principaux arguments en faveur du maintien de l'Agirc

Partie 1

Le régime de retraite complémentaire des cadres constitue le socle de leur protection sociale

→ **Le régime Agirc a été créé en 1947 pour répondre à un besoin spécifique d'une population jusqu'alors privée d'assurances sociales**

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres a institué un régime de retraite permettant aux cadres de s'assurer un niveau de retraite plus proche de leurs rémunérations en activité, en cotisant sur la fraction de leur salaire au-delà du plafond de la sécurité sociale.

→ **La convention Agirc sert de référence pour définir les cadres, les assimilés cadres et les ETAM**

La convention définit en son article 4 les cadres, en son article 4 bis les assimilés cadres, et l'article 36 a étendu à « d'autres collaborateurs » des entreprises adhérentes au régime la possibilité de bénéficier du régime de retraite des cadres.

Partie 2

Les conséquences pour l'encadrement d'une éventuelle fusion des deux régimes

→ **Sur les classifications**

La définition de la notion de cadre ne serait plus fondée sur la définition contenue dans la convention Agirc. Il n'est pas acceptable d'effacer ce marqueur avant d'avoir défini un nouveau critère de référence à échelle interprofessionnelle. Remettre en cause l'Agirc obligerait les branches professionnelles à revisiter les accords fondés sur les classifications de la convention Agirc.

→ Sur les spécificités des cadres

La distinction permise par l'existence du statut cadre constitue une reconnaissance de la plus-value qu'ils apportent, en termes d'innovation et de compétitivité. Toute référence à ce statut pourrait bien être totalement effacée, les entreprises seraient ainsi dispensées de toute reconnaissance, avec comme conséquence potentielle un tassement des grilles conventionnelles de salaire.

→ Sur la prévoyance

L'Agirc constitue une assise pour les dispositions spécifiques aux cadres et aux non-cadres. Les accords de prévoyance se réfèrent à l'affiliation à l'Agirc et à l'Arrco pour définir des catégories objectives. L'article 7 de la convention, qui a instauré la cotisation de 1,5 % sur la tranche A pour la prévoyance, serait dénoncé. Il en résulterait une réduction voire une suppression des couvertures de prévoyance.

→ Sur la pension des cadres

La fusion implique de fait une chute des pensions pour tous les cadres dont le salaire se situe en dessous du salaire charnière qui est en 2015 de 3492,82 euros par mois. La disparition de la Garantie Minimale de Point représente une perte de pension de 2 089 €/an pour 40 années cotisées à la GMP.

Partie 3

La fusion ne réglerait pas le problème de l'épuisement des réserves

La fusion n'apporte pas une réponse au problème actuel des régimes puisque la somme de deux déficits ne génère pas un équilibre. Cette proposition ne répond qu'à une logique de court-terme et non à l'enjeu de pérennité des régimes de retraite. Ce sont en fait tous les autres leviers qui vont permettre de redresser les déficits techniques des régimes, on pourrait donc imaginer de faire des efforts conséquents principalement sur l'Agirc dans le but de l'équilibrer plus tôt.

Les mesures proposées par la CFE-CGC

Le constat alarmant exposé précédemment impose de considérer d'autres solutions alternatives à la fusion pour équilibrer les régimes de retraites complémentaires. La CFE-CGC propose donc un ensemble de mesures fondées sur une logique d'efforts partagés par tous (entreprises, futurs retraités et retraités) et impliquant équitablement les différentes générations (jeunes et retraités).

Hausse du taux de cotisation sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale de 1 point appelé à 125 % en 2016: L'augmentation porte sur le taux contractuel des tranches 2, B et C et génère donc des droits nouveaux. Les gains produits par cette augmentation de taux sont immédiats. Pour un cadre au salaire moyen des cadres (4570 €/mois), cette hausse de cotisation s'élève à 17,50 euros de plus par mois, répartie de la façon suivante : 10,85 € de cotisation employeur et 6.65€ de cotisation salarié.

Moindre revalorisation de la valeur du point en 2016, 2017 et 2018 : La valeur du point de chaque régime est supposée revalorisée à hauteur du tiers de l'inflation pendant 3 ans. Cette mesure concerne les allocataires en cours et les futurs allocataires et produit donc des effets immédiats, mais son impact est directement fonction des taux d'inflation prévisionnels retenus.

Report au 1^{er} octobre (au lieu du 1^{er} avril) de la date de revalorisation annuelle à compter de 2016 : Ce report de la revalorisation de la valeur du point concerne les deux régimes. Cette mesure, qui a été prise dans le régime général, produit des effets l'année de son application et des effets permanents.

Evolution du salaire de référence (prix d'achat du point) plus rapide que l'inflation de 2016 à 2020 : Cette mesure consiste en un décrochage du rendement des deux régimes pendant 5 ans, et implique un plus faible niveau d'acquisition de droits à compter de 2015. Les salaires de référence augmentent chaque année de 2016 à 2020 de 3,5 % plus vite que les prix. Cette mesure n'affecte que les droits à venir des actuels ou futurs cotisants, et produit donc des effets très progressifs dans le temps.