

LA DÉFENSE D'UN NIVEAU DE VIE



Les contraintes financières sont fortes et l'équilibre des régimes complémentaires est menacé à plus ou moins court terme, même en intégrant la réforme de 2010 du régime de base et le décalage progressif de deux ans des bornes d'âge. Une logique d'effort est donc nécessaire avec l'objectif de défendre le niveau de vie à la retraite. Une priorité pour la CFE-CGC qui suppose d'allouer des ressources supplémentaires de financement.

La marge de manœuvre est étroite, le redressement des cotisations probablement insuffisant, à supposer même que les employeurs l'acceptent! La négociation en cours a un fort enjeu et des contraintes majeures. Les négociateurs CFE-CGC vous expliquent ici quelques éléments du débat : cotisations, AGFF¹, majorations familiales, pensions de réversion, rendements et taux de remplacement.

Danièle Karniewicz

DANIÈLE KARNIEWICZ
CONDUIT LA DÉLÉGATION
CFE-CGC AUX
NÉGOCIATIONS

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE agirc et arrco

L'incontournable hausse des cotisations



Les cotisations contractuelles² (AGIRC-ARRCO) permettent aux salariés d'accumuler chaque année les points qui détermineront leur future retraite. Leur hausse induit, à court et moyen terme, une amélioration de l'équilibre des régimes par l'apport de ressources nouvelles, puis devient neutre à long terme du fait qu'il faut alors payer les droits que les salariés se sont constitués. Actuellement, le niveau des cotisations contractuelles, appelées à 125% (taux d'appel), diffère selon les tranches du salaire.

Le niveau des cotisations sur la tranche A (CNAV + ARRCO) est supérieur à celui de la tranche B (CNAV déplaçonnée + AGIRC) de 2,15 %, taux incluant la part salariale et la part patronale.

Dans la logique d'une stabilisation du niveau des pensions, une augmentation progressive de la cotisation AGIRC à minima jusqu'à l'alignement du niveau de cotisations de la tranche B sur celui de la tranche A est incontournable.

Serge Lavagna

Le nécessaire maintien de l'AGFF



L'AGFF assure l'articulation entre la retraite du régime de base (CNAV) et les complémentaires (AGIRC-ARRCO). L'âge de la retraite dans les régimes complémentaires est de 65 ans. Toutefois, les partenaires sociaux ont permis la liquidation des pensions à l'AGIRC et à l'ARRCO sans abattement dès que la retraite de base (CNAV) est liquidée à taux plein. Pour financer le surcoût généré par le financement de cette période intermédiaire, l'accord du 10 février 2001 a mis en place une cotisation spécifique sur les salaires, dite AGFF.

Les partenaires sociaux se devaient de prendre en compte la récente réforme des retraites de 2010 qui a reporté de deux années les bornes de la retraite (à 62 ans pour le départ légal et à 67 ans pour une pension à taux plein). Un accord du 21 décembre 2010 prolonge ainsi l'AGFF jusqu'au 30 juin 2011. **La pérennisation du dispositif AGFF est un élément majeur de la négociation en cours.**

Claudio Scharager

Majorations familiales et pensions de réversion



Les majorations familiales désignent l'ensemble des dispositions prises par les régimes de retraite complémentaire pour améliorer les pensions des anciens salariés ayant élevé au moins trois enfants ou ayant des enfants à charge au moment de leur retraite. À l'origine, leur attribution devait servir à compenser les charges liées à la naissance et à l'éducation des enfants et pallier ainsi les absences de périodes d'acquisition de droits à retraite, ou de moindre capacité d'épargne. Les majorations familiales accordées par l'ARRCO sont différentes de celles accordées par l'AGIRC. Il y a là une piste de progrès afin de rendre le système plus lisible pour les futurs retraités.

Les pensions de réversion ont été mises en place pour permettre aux conjoints survivants de se voir attribuer une partie de la pension au premier décès dans le couple. Cette prestation permet à l'époux survivant de percevoir environ 60% de la pension de son conjoint. À l'inverse des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO où la pension de réversion est attribuée sans condition de ressources, celle de la retraite de base (CNAV) est soumise à plafond de ressources.

La pension de réversion AGIRC-ARRCO représente souvent une part importante de la pension des veuves et la CFE CGC sera attentive aux modalités de son maintien.

Alain Giffard

La défense des rendements et des taux de remplacement



Deux notions importantes et une variable fondamentale détermineront le niveau de la future pension.

Le rendement des régimes AGIRC/ARRCO correspond au rapport entre, d'une part, la valeur en euros du point lors du calcul du montant

de la retraite et, d'autre part, le prix d'acquisition en euros de ce point. Le montant total des points acquis en une année par le salarié s'obtient en divisant le montant annuel de sa cotisation par le prix d'acquisition.

Le taux de remplacement correspond au rapport entre le dernier salaire et le montant de la première pension de retraite. Le total de la pension est constitué de la retraite CNAV et des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC (pour les cadres). À ce total peuvent s'ajouter des retraites supplémentaires (Article 83 et 39 du CGI). La comparaison de ce montant au montant du dernier salaire permet de vérifier s'il est possible de faire face à ses obligations à la retraite et surtout si ce montant est en capacité de maintenir le niveau de vie.

La variable fondamentale est constituée par l'évolution de la rémunération au cours de la totalité d'une carrière. Une carrière linéaire ne produira pas les mêmes effets sur le taux de remplacement qu'une carrière en dents de scie (avec des périodes de chômage par exemple) ou une fin de carrière brillante de cadre.

La CFE CGC s'oppose à toute baisse du rendement et fait des propositions concrètes afin de garantir le niveau de vie des retraités actuels et futurs.

Bernard Bouleury

1. Association pour la gestion du fonds de financement

2. Dans les régimes ARRCO et AGIRC, on distingue taux contractuel et taux d'appel des cotisations. Le taux contractuel correspond au taux qui, appliqué à l'assiette des cotisations, donne le montant de cotisations sur la base duquel sont calculés les points de retraite. Le taux d'appel est le taux auquel les cotisations sont dues aux régimes. Il est calculé en appliquant au taux contractuel un pourcentage dit « pourcentage d'appel », qui ne donne pas de points. Pour les régimes ARRCO et AGIRC, le taux d'appel constitue notamment un moyen d'équilibrer leurs comptes. En augmentant le taux d'appel, on augmente les ressources du régime sans augmenter ses dépenses.

EN BREF !

Hommes-femmes : inégalité professionnelle

Les femmes occupent des emplois où le travail semble « moins épanouissant », ont moins souvent des responsabilités hiérarchiques et accèdent plus difficilement à des formations, selon une enquête de la DARES.

Elles encadrent moins

Certes, les femmes sont désormais plus nombreuses à avoir le statut de cadre mais cela n'implique pas des fonctions « d'encadrement » d'équipes. Ainsi, « parmi les cadres, 62% des hommes et 49% des femmes encadrent d'autres salariés ». En outre, « plus l'environnement de l'entreprise est masculin, plus les responsables hiérarchiques sont des hommes » et « même lorsque l'entreprise compte plus de deux-tiers de femmes, les responsables sont des hommes dans 56% des cas ».

Elles s'accomplissent moins dans le travail

Les femmes déclarent moins fréquemment que leur métier leur permet d'apprendre des choses nouvelles (68%, contre 75%), leur travail semble plus monotone (41% disent réaliser des tâches diversifiées, contre 46% pour les hommes). Elles sont 21% (19,5% pour les hommes) à ne jamais avoir bénéficié de formation professionnelle. Les femmes s'estiment « plus souvent débordées dans leur travail » en particulier quand elles ont de jeunes enfants, sont « moins confiantes dans l'utilité de leur travail », et « moins satisfaites de leur salaire ». Elles travaillent plus souvent à temps partiel.

Mais leurs horaires sont moins contraignants

En contrepartie, leurs horaires sont « en moyenne moins contraignants, plus prévisibles », signe du choix de postes conciliables avec les obligations familiales. « Elles dépassent moins souvent les horaires de travail habituels et amènent moins souvent du travail à la maison ».

(DARES Analyses, décembre 2010 • N°82)