

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES: CE QUI CHANGE EN 2019

DÉCRYPTAGE D'UNE RÉFORME QUI PÉRENNISE
LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.

Depuis 2015, les partenaires sociaux ont signé deux accords qui modifient en profondeur l'architecture du système des retraites complémentaires du secteur privé.

Face à l'épuisement programmé des réserves des régimes Agirc-Arrco (cadres/tous salariés), il était urgent de prendre des mesures pour éviter une baisse des pensions liquidées pour les futurs comme les actuels retraités.

L'accord du 30 octobre 2015 comprend ainsi des efforts partagés entre actifs, entreprises et retraités. Il pose également les bases d'un nouveau régime unifié au 1^{er} janvier 2019.

L'accord du 17 novembre 2017 précise, quant à lui, le mode de fonctionnement du nouveau régime issu de la fusion entre l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres). Il garantit aussi les droits obtenus avant la fusion.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : DONNÉES ET RAPPELS

UN ÉPUISEMENT PROGRAMMÉ

Depuis 70 ans, la retraite complémentaire est gérée par les partenaires sociaux. Leur gestion a permis de constituer 62 milliards d'euros de réserves pendant les années de croissance économique. L'objectif ? Compenser les années pour lesquelles les cotisations collectées sont plus faibles que les retraites versées, et donc compenser le « papy-boom ». Or celui-ci se conjugue avec l'allongement de l'espérance de vie et un ralentissement de la croissance.

Ainsi, en 2014 :

- la retraite complémentaire représentait 25 % des dépenses totales de retraite, soit près de 78 milliards d'euros ;
- il y avait 18,1 millions de cotisants (dont 4,2 millions de cadres) pour 12,5 millions de retraités (dont 3 millions de cadres). Il devenait donc urgent d'agir.

RAPPELS

La retraite des salariés du secteur privé est construite sur deux étages :

- Le régime de base obligatoire, appelé la retraite de base. Ses cotisations sont gérées par la Sécurité sociale, plus précisément par la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), et sont comptabilisées sous forme de trimestres.
- Le régime complémentaire obligatoire qui vient s'ajouter à la retraite de base. Les cotisations pour la retraite complémentaire obligatoire sont gérées par l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et par l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) de la manière suivante :
 - l'ensemble des salariés cotisent à l'Arrco,
 - les salariés cadres cotisent en plus à l'Agirc.

COTISATIONS DANS LES RÉGIMES AGIRC (CADRES) - ARRCO (CADRES ET NON CADRES) AVANT LE RÉGIME UNIFIÉ

La retraite complémentaire est un régime par répartition :

les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs permettent de verser immédiatement les pensions de retraite aux retraités actuels. La répartition instaure un principe de solidarité entre les générations et entre les différents secteurs d'activité.

La retraite complémentaire est un système à points : chaque année, les cotisations sont transformées en points de retraite qui alimentent le compte de chaque salarié. Pour connaître le montant de sa retraite, il suffit de multiplier son nombre de points par la valeur du point (valeur fixée tous les ans).

L'assiette des cotisations est la partie de la rémunération sur laquelle sont prélevées les cotisations. Cette assiette est découpée en tranches de salaire qui sont des multiples du Plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass). Les cotisations Arrco et Agirc sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale (salaire brut).

Le montant des cotisations inscrites au compte de points correspond à l'assiette des cotisations multipliée par le taux de cotisation de l'entreprise (au moins 6,20 % pour les rémunérations en dessous du plafond de la Sécurité sociale).

Le montant des cotisations payées est le montant des cotisations inscrites sur le compte Agirc-Arrco multiplié par le taux d'appel qui est de 125 %.

Le taux d'appel a été institué pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie et donc d'une durée de vie à la retraite plus longue. Aujourd'hui, ce taux d'appel est fixé à 125 % : pour 100 € inscrits sur le compte Agirc-Arrco, ce sont en fait 125 € qui ont été payés.

Les allocations versées dépendent du nombre de points, calculé en divisant le montant en euros des cotisations inscrites par le salaire de référence. Celui-ci est défini chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen Agirc-Arrco.

Le montant brut annuel de la retraite est calculé en multipliant le nombre de points par la valeur de service du point, définie chaque année par les partenaires sociaux.

CE QUI CHANGE POUR LES ACTIFS

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016 : RAPPEL

La cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco) qui existait de manière limitée pour les rémunérations au-dessus du plafond mensuel de la Sécurité sociale (pour la tranche B des cadres: jusqu'à quatre fois le plafond), **est étendue aux cadres supérieurs (à la tranche C : au-dessus de ces quatre plafonds).** Le pourcentage d'appel des cotisations (taux d'appel) a été maintenu à 125 % pour les années 2016, 2017 et 2018. Pour ces trois années, un rendement brut effectif de 6 % est garanti : si un salarié prend sa retraite entre 2016 et 2018, donc avec un rendement de 6 %, cela signifie qu'il « récupère » les cotisations qu'il a versées en 100/6, soit 16,6 ans.

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019

L'assiette des cotisations

À partir du 1^{er} janvier 2019, il n'y a plus de distinction en fonction de la catégorie non cadre ou cadre du salarié pour l'assiette des cotisations.

Deux tranches de rémunération sont mises en place :

- 1^{re} tranche : de 1 euro à une fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 3 377 € mensuels bruts au 1^{er} janvier 2019).
- 2^e tranche : de 1 fois le plafond de la Sécurité sociale à huit fois ce plafond (27 016 € mensuels bruts).

Les taux de cotisation salarié et employeur

Ils correspondent au taux de cotisation de l'entreprise multiplié par le taux d'appel. Ces taux sont fixés à :

- 6,20 % pour la première tranche. Les taux (salariés et employeurs) supérieurs à 6,20 % peuvent rester en vigueur ;
- 17 % pour la deuxième tranche.

Le nombre de points acquis

Pour un salarié non cadre, rien ne change :

1 point Arrco = 1 point Agirc-Arrco = 1,2588 €

Pour un salarié cadre, un seul compte de points :

1 point Arrco = 1 point Agirc-Arrco = 1,2588 €

1 point Agirc = $\frac{\text{valeur du point Agirc}}{\text{valeur du point Arrco}} = \frac{0,4378}{1,2588} = 0,347791548$ €

La valeur d'achat du point ou salaire de référence (qui sert au calcul du nombre de points à inscrire sur le compte des salariés) est fixée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime (toujours supérieur à l'inflation), éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité tenant compte de la situation économique et de l'évolution démographique. La valeur d'achat du point est déterminée chaque année au 1^{er} novembre (comme la valeur de service) et prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le montant de la pension correspondant aux points acquis

Exemple de calcul de la retraite complémentaire Agirc-Arrco d'un salarié cadre (à partir de la valeur du point Arrco en vigueur au 1^{er} janvier 2019, soit 1,2588 €):

4 500 points Arrco	4 500 points régime Agirc-Arrco
26 000 points Agirc	$26\,000 \times 0,347791548 = 9\,042,77$ points régime Agirc-Arrco
Total Points Agirc-Arrco	$4\,500 + 9\,042,77 = 13\,542,77$ points régime Agirc-Arrco
Montant retraite	$13\,542,76 \times 1,2588 = 17\,047,62$ € annuels

Le taux d'appel est porté de 125 % à 127 %.

La répartition part salarié/part employeur est de 40/60 %. La part salarié pour les revenus compris entre une fois et huit fois le plafond est augmentée de 0,56 points pour arriver à cette répartition 40/60.

CE QUI CHANGE POUR LES RETRAITÉS

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016 : RAPPEL

Jusqu'en 2018, les retraites sont revalorisées au rythme de l'inflation moins 1 point. La revalorisation annuelle est décalée d'avril à novembre.

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019

Rien ne change : il y aura toujours deux versements (un Agirc et un Arrco). La valeur de service du point, qui sert au calcul des allocations, correspond à la valeur du point l'année du départ à la retraite de l'assuré : elle est désormais fixée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime, éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité tenant compte de la situation économique et de l'évolution démographique. Elle n'est donc plus fonction de l'inflation. **Cet acquis de la CFDT permet que la retraite complémentaire évolue en solidarité avec les revenus d'activité.**

Cette valeur de service continue à être revalorisée au 1^{er} novembre de chaque année.

La revalorisation décidée pour 2018 est de 0,6 % (0 % pour le régime général).

CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISES

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016 : RAPPEL

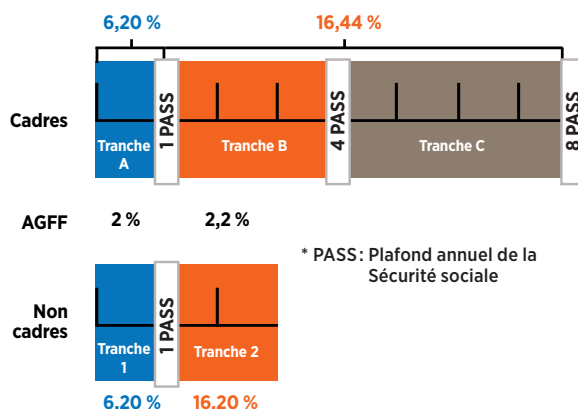
La cotisation AGFF qui existait pour la tranche B, est étendue à la tranche C des cadres, au taux de 2,2 %, dont 1,3 % pour la part patronale. Il s'agit donc depuis 2016 d'une cotisation supplémentaire pour les employeurs.

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019

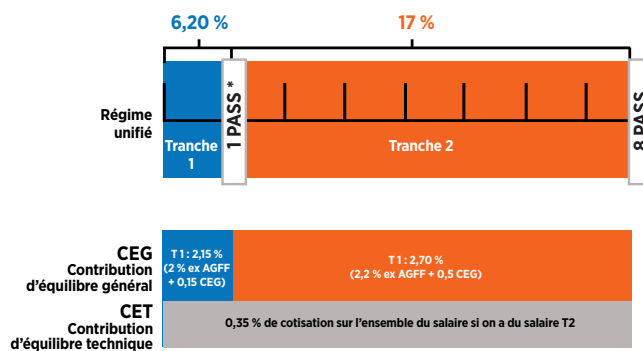
L'augmentation du taux d'appel de 125 à 127 % est prise en charge par les employeurs à hauteur de 60 %. Les trois contributions GMP, CET et AGFF sont remplacées par deux contributions CET et CEG, pour simplifier les mécanismes et surtout maintenir les ressources du régime.

- **La Contribution d'équilibre générale (CEG) :** 2,15 % sur la tranche 1 et 2,70 % sur la tranche 2.
- **La Contribution d'équilibre technique (CET) :** 0,35 % sur l'ensemble du salaire, si le salarié a un salaire supérieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale.

COTISATIONS DANS LES RÉGIMES AGIRC ET ARRCO AVANT LE RÉGIME UNIFIÉ



LE SYSTÈME DE COTISATION DANS LE RÉGIME UNIFIÉ



RETRAITES COMPLÉMENTAIRES :
CE QUI CHANGE EN 2019

ET POUR LES ACTIFS QUI SOUHAITENT PRENDRE LEUR RETRAITE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019 ?

LA DEMANDE DE LIQUIDATION

Pour les cadres, il n'y aura plus qu'une demande à faire et un seul paiement pour la pension. Pour les non cadres, rien ne change.

LE MONTANT DE LA PENSION

Un coefficient de solidarité est mis en place pour tous les salariés qui liquident à **taux plein** leur retraite de base. Ce coefficient réduit la pension de retraite complémentaire de 10 % pendant les trois années qui suivent la liquidation. Il agit donc comme un prélèvement **temporaire** sur les retraites à taux plein.

Les carrières longues participent à l'effort de solidarité financier, mais ces salariés continuent à partir plus tôt en retraite : il n'y a donc pas de remise en cause du dispositif des carrières longues.

La CFDT a obtenu que soient exonérés de coefficient de solidarité :

- les futurs retraités exonérés partiellement ou totalement de CSG, c'est-à-dire ceux qui auront de petites retraites, principalement des femmes;
- les assurés handicapés (justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 50%) ou ceux ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé, à certaines conditions.

Des coefficients majorants temporaires sont mis en place sur la retraite complémentaire, si le salarié décale son départ par rapport à l'âge légal. La pension est alors majorée pendant un an, après la liquidation :

- 10 % si le salarié décale son départ de 2 ans,
- 20 % si le décalage est de 3 ans,
- 30 % si le décalage est de 4 ans.

La CFDT a obtenu que ce mécanisme prévu pour trois ans d'application soit rediscuté dès 2021 pour le limiter à deux ans à partir de la liquidation : « ce mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès 2021 en fonction de l'évolution des comportements » (accord du 30 octobre 2015).

Il n'y a donc pas de recul de l'âge de la retraite à 63 ans :

on peut toujours partir à 62 ans, avec une contribution de solidarité qui représente 3% de la retraite totale, soit environ 40 à 50 euros par mois pour une pension moyenne pendant deux à trois ans.

Pour les droits de retraite indirects (droits familiaux et conjugués) :

- plafonnement annuel des majorations familiales : 2000 euros.
- réversion : l'âge minimal pour en bénéficier est de 55 ans.
- taux de service des majorations familiales en cas de réversion : 100%.
- taux de service des pensions pour orphelins en cas de réversion : 50%.

Cas particuliers :

- pour les assurés qui justifient du taux plein avant le 1^{er} janvier 2019 et qui décident de liquider après le 1^{er} janvier 2019 : pas d'application du coefficient de solidarité, mais application du coefficient majorant.
- pour les assurés nés en décembre 1958 et qui liquident, de facto, leur retraite au 1^{er} janvier 2019 : pas d'application du coefficient de solidarité.
- dans le cas d'une retraite progressive : pas d'application du coefficient de solidarité au moment de la liquidation provisoire, mais au moment de la liquidation définitive (si taux plein).

CE QU'IL RESTE À PRÉCISER

Une nouvelle définition de l'encadrement : la disparition de l'Agirc et de la référence cadre/non cadre nécessite de s'entendre sur une définition actualisée des cadres, de leurs missions et responsabilités. La négociation est en cours au niveau interprofessionnel et des négociations devront s'engager également dans les branches professionnelles. En particulier, le système de prévoyance des cadres (article 8 de l'accord du 30 octobre 2015), soit la prise en charge par l'employeur d'une cotisation minimale de 1,5% limitée au plafond de la Sécurité sociale, doit être maintenu mais adapté. En l'absence d'accord avant le 31 décembre 2018, le système de prévoyance des cadres sera maintenu en l'état.

La signature de ces accords a démontré la capacité des partenaires sociaux à négocier sur les retraites. La CFDT assume les efforts demandés. Ces accords confortent pleinement notre système de retraite par répartition. Cette signature prend tout son sens dans un contexte où le gouvernement a entamé une concertation sur une réforme structurelle des retraites, dans laquelle la CFDT s'est engagée en exigeant des garanties : maintien du principe de répartition, solidarité inter et intra générationnelle, maintien de l'âge légal à 62 ans, garantie des droits acquis, transition adaptée.

La CFDT continuera de peser pour que le futur système de retraites conforte nos principes fondamentaux et apporte des droits nouveaux.

Dans le cadre du pilotage de la retraite complémentaire, la CFDT se saisira de l'opportunité de négocier du mieux pour les salariés en cas de retour à bonne fortune.

LA GARANTIE MINIMALE DE POINTS (GMP)

Mise en œuvre en 1989, la GMP conduit à attribuer un nombre minimal de points aux cadres dont le salaire est inférieur au Pass ou très proche de celui-ci. La fusion des deux régimes aura pour conséquence la disparition de la GMP, puisque toute référence au statut cadre disparaît pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire. C'est la raison pour laquelle la CFDT a souhaité que l'unification se double d'une négociation sur les droits et garanties à apporter aux cadres. En pratique, la cotisation de 866,44 € disparaît et le salaire net est donc légèrement relevé. En comparaison, les 120 points Agirc que permettait la GMP correspondent à 52,22 € de retraite annuelle. Surtout, la GMP créait un effet de seuil (maintien de salaire en dessous du Pass). L'enjeu pour la CFDT, qui a toujours été opposée à la GMP, est bien d'avoir des cadres payés au-dessus du PASS mais aussi reconnus dans leur activité et bénéficiant de garanties adaptées à leur situation.