

Retraites complémentaires

La retraite complémentaire représente environ 1/3 de la pension des salarié-es concerné-es et s'élève en principe à 25 % du salaire. Elle diffère sur le fond de la retraite de base. En effet, chaque année, les cotisations versées permettent « d'acheter » un certain nombre de points ; les points acquis cumulés sont « vendus » et se transforment en montant de la pension lors du départ en retraite. Chaque salarié-e a l'illusion de capitaliser tout au long de sa vie. En fait, la pension dépend de décisions politiques déterminant le prix d'achat et de vente du point, et même la part des cotisations permettant l'achat des points... qui font chuter rapidement la pension.

La retraite de base attribue une pension connue à l'avance, déterminée par le salaire et la durée de cotisation. La retraite complémentaire, le système par points, fixe les taux de cotisation et au travers de règles de calculs compliqués la pension d'un montant impossible de connaître à l'avance.

Ce modèle de système par points, que certains voudraient appliquer au calcul de l'ensemble de la pension, montre une baisse des pensions et des inégalités amplifiées.

Place des complémentaires dans les retraites

Les systèmes de retraite comprennent 35 régimes différents. Parmi les 16 millions de retraité-es, 13 millions, soit 4 sur 5 appartiennent à un des régimes des salarié-es du privé, les autres étant les fonctionnaires (État dont magistrats et militaires, territoriale et hospitalière, ouvriers de l'État) et les non salarié-es (exploitants agricoles, artisans commerçants et industriels, professions libérales, artistes et auteurs d'œuvres originales, marins, membres des cultes).

Les principales complémentaires du privé, Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) pour les non cadres, **Agirc** (Association générale des institutions de retraite des cadres) et **Ircantec** (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques).

Ce tableau indique les principales retraites de base et complémentaire des régimes de salarié-es selon la profession et précise entre parenthèses le nombre de retraité-es concernés.

Profession des salarié-es	Retraite de base	Retraite complémentaire
Agriculture	MSA Mutualité Sociale Agricole (2 517 000)	ARRCO (11 489 000) ou
Industrie, commerce et services	CNAV Régime général de la S.S. (12 936 000)	AGIRC (2 574 000)
Agents non titulaires (État et Collectivités publiques)		IRCANTEC (1 809 000)

Rapide historique :

- depuis 1937, les cadres disposent de régimes particuliers
- en 1945, le rapport de force à la libération impose la sécurité sociale et sa branche vieillesse. Les cadres refusent d'y être affilié par crainte d'une prolétarianisation. Ils manifestent le 14 janvier 1947 et obtiennent la création par convention collective de l'AGIRC.
- les ordonnances du 21 août 1967 ouvrent la porte à la généralisation de la retraite complémentaire à tous les salariés du privé en 1973.

Retraites de base et complémentaire

2 systèmes bien différents

Le salaire « socialisé » de la retraite de base laisse place au salaire « différé » de la complémentaire, dans une logique de capitalisation où chaque personne se voit dotée d'un compte personnel qui lui ouvre droit à une pension proportionnelle à ses cotisations.

La retraite de base est un régime à prestations définies. Chaque retraité bénéficie d'un taux de remplacement (pourcentage de la pension par rapport au salaire) connu par avance, en application de règles connues comme la durée de cotisation et le salaire moyen. La pension annuelle peut représenter 50% du salaire annuel moyen, calculé en regardant les salaires versés pendant les meilleures années. Elle est diminuée si la durée de cotisation imposée n'est pas atteinte : pour ceux qui doivent cotiser 41 ans mais ne bénéficient que de 37 années validées (moyenne constatée actuellement), la pension sera de $50\% \times 37/41$, soit 45% du salaire moyen.

La pension est garantie, c'est le niveau de cotisation qui est utilisé comme variable principale d'équilibre des comptes (en théorie car ce taux a peu bougé en 20 ans afin de créer un déséquilibre financier).

Le retraite complémentaire est un régime à cotisations définies, bloquées au départ, sans aucune garantie sur la pension versée car son montant est déterminé de façon à équilibrer les comptes. Dans ce cas, la caisse de retraite concernée s'engage uniquement à récupérer les cotisations et à assurer l'équilibre financier du régime. Outre la disparition de tout engagement sur un niveau de pension, un régime à cotisations définies fige les cotisations (sauf déséquilibre périlleux) et le partage des richesses, c'est-à-dire stoppe tout progrès social.

La pension complémentaire, Agirc, Arrco et Ircantec, peut représenter environ 25% du salaire.

Chaque année, le cotisant acquiert un certain nombre de points, calculé en divisant le montant des cotisations versées par le prix d'achat du point dans le régime (en 2012, de 15,0528 € pour l'Arrco et de 5,2509 € pour l'Agirc). Au moment de la liquidation de sa retraite complémentaire, l'assuré (terme révélateur) bénéficie d'un « complément de pension » calculé en multipliant le nombre de points acquis dans le régime par la valeur de vente du point dans le régime (en 2012, cette valeur est de 1,2414 € pour l'Arrco, 0,4330 € pour l'Agirc). La pension versée est fonction de toutes les cotisations versées, de l'ensemble de la carrière de l'assuré... et dépend des valeurs d'achat du point déterminé lors de chaque année de travail et de la vente du point au moment de la retraite.

L'ensemble du dispositif des complémentaires se complique avec des taux de cotisation différents :

À l'ARRCO, cotisations et répartition des cotisations entre l'entreprise et les salariés diffèrent selon le montant du salaire :

- la tranche 1 (cotisation de 7,5 %) pour la partie du salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale (3 086 € mensuels en 2013)
- et la tranche 2 (cotisation de 20 %) pour la partie du salaire comprise entre 1 et 3 fois ce plafond.

L'AGIRC connaît trois tranches :

- la tranche A (cotisation de 7,5 % comme pour l'Arrco) pour la partie du salaire en dessous du plafond de la Sécurité sociale ;
- la tranche B (cotisation de 20,3 %) pour la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale ;
- et la tranche C (cotisation de 20,3 % ; répartition différente pour les parts salariés/patron) pour la partie du salaire comprise entre 4 et 8 fois ce plafond.

Au dessus de 3 fois le plafond de la Sécurité sociale (9 258 €) pour l'Arrco et de 8 fois (24 688 €) pour l'Agirc, le salaire n'ouvre pas de droits pour la pension.

Exception, certains salariés cotisent suivant une assiette forfaitaire, indépendamment de leur salaire : apprentis, employés de particuliers, stagiaires étrangers familiaux au pair, chauffeurs de taxi locataires de leurs véhicules, salariés rémunérés au pourboire.

Passer du salaire à la pension : un calcul opaque au résultat imprévisible

Chaque année, le salaire S, multiplié par le taux de cotisation contractuel T, détermine la cotisation versée $S \times T$.

Le nombre de points attribués NPt est calculé en divisant la cotisation $S \times T$, par un « salaire de référence » SR, révisé tous les ans selon l'évolution des prix ou des salaires.

Le nombre de points acquis NPt = $(S \times T) / SR$, est proportionnel à la cotisation, donc au salaire... pour une année donnée. La même cotisation ne donne pas le même nombre de points une autre année, car le salaire de référence SR change.

Au moment du départ en retraite, la pension est égale au nombre total de points NP (somme des NPt acquis chaque année) multiplié par la valeur du point VP. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. La pension P est calculée en fonction du nombre de points acquis tout au cours de la carrière, mais elle dépend du salaire de référence de chaque année, et de la valeur de vente du point au moment du départ, qui représentent 2 variables déterminées politiquement.

$P = VP \times NP = VP \times \text{somme } ((S \times T) / SR)$.

La pension est proportionnelle au nombre de points acquis... pour une année donnée. Le même nombre de points ne donne pas la même pension une autre année, car le salaire de référence SR et la valeur de vente du point changent.

Les contre-réformes augmentent les cotisations (sans droits supplémentaires) **et diminuent les rendements** (montant de la pension par rapport aux cotisations versées).

La hausse des cotisations est obtenue par l'augmentation du taux d'appel. Le taux dit contractuel pris en compte dans le calcul du nombre de points acquis n'est pas le taux pris en compte pour calculer le nombre de points. Ce taux contractuel est multiplié par le taux d'appel, aujourd'hui de 125 %, pour déterminer le taux effectif de cotisation versé à la caisse complémentaire. Exemple : un salarié obtient un nombre de points correspondant à 100 € de cotisation lorsqu'il a versé 125 €. Augmenter le taux d'appel permet de faire payer plus de cotisations et d'alimenter davantage les recettes de la caisse complémentaire, sans attribuer de droits supplémentaires ni accroître les dépenses de la caisse.

La baisse des rendements est obtenue de deux façons :

- en augmentant fortement le salaire de référence, plus que le salaire moyen,
- en augmentant moins la valeur du point, en l'indexant sur les prix et non sur le salaire moyen.

Le montant de la pension dépend de mesures politiques

Les accords de 1993-1994 et du 25 avril 1996 (conclus pour une durée de 4 ans) de l'AGIRC et l'ARRCO portent principalement sur la hausse des cotisations et sur la baisse des rendements :

- **Augmentation du taux d'appel, qui permet une hausse des cotisations** sans que le taux effectif de cotisation augmente, sans donner de droits supplémentaires : **on paie plus pour une pension égale.** De ce fait, les ressources des régimes augmentent, sans bouger les dépenses, ni les droits acquis.

- **La baisse des rendements** est obtenue par une indexation du salaire de référence et de la valeur du point non plus sur le salaire moyen mais sur l'inflation, qui progresse moins. Les accords de 1996 indexent le prix d'achat de chaque point acheté sur les prix, donc en baisse relativement par rapport au salaire moyen (la différence prix/salaire moyen depuis 1996 représente 20%).

En 1996, les retraités ont manifesté pour protester contre la baisse de leur pouvoir d'achat de 4,7 % depuis 1990 pour le régime général, de 7,8 % pour les cadres de l'AGIRC et de 8 % pour l'ARRCO. Plus d'un million de retraités ne percevaient que le minimum vieillesse.

Les accords du 10 février 2001, qui couraient jusqu'à la fin 2002, indexent le salaire de référence sur les prix, comme la valeur du point ce qui maintient constant le rendement, ce qui stoppe la baisse du taux de remplacement depuis les contre-réformes de 1993 et 1996. L'accord de 1996 dégradait trop vite les pensions : pour un même montant de cotisation, l'attribution de points a baissé de 25 % de points entre 1996 et 2001.

Par ailleurs, les quarante-cinq régimes de l'Arrco se regroupent en un seul qui applique les mêmes règles à tous les salariés du privé. Les cotisations de l'Agirc ne couvrant pas les pensions versées, une solidarité financière d'un milliard d'euros entre l'Arrco et l'Agirc se traduit par le financement des déficits de l'Agirc par une partie des bénéfices de l'Arrco.

Minoration ou majoration de la pension complémentaire

En 2013, le MEDEF a accepté une hausse de 0,1 point des taux de cotisation au 1^{er} janvier 2014 et de 0,1 point supplémentaire le 1^{er} janvier 2015, qui signifie aussi pour les salarié-es de payer plus pour rien. Il a obtenu en échange une régression supplémentaire, l'évolution des pensions sera inférieure à l'inflation (+ 0,5 % pour l'Agirc et + 0,8% pour l'Arcco, alors que l'inflation est prévue à +1,75 %, puis à 1,2%)... Cette perte de pouvoir d'achat est mise en avant lors des négociations sur toutes les retraites de base. La perte du pouvoir d'achat est amplifiée !

Le système par points appliqué aux régimes complémentaires s'apparente à une double peine pour les cotisants : moins de points acquis et des points qui valent de moins en moins au jour de la retraite. Il suffit de modifier les règles pour équilibrer les comptes des caisses complémentaires, sur le dos des retraité-es.

Une pension complémentaire est versée sans minoration à condition d'avoir obtenu une retraite de base au taux plein (versement des cotisations pendant toute la durée requise, ou départ à l'âge pivot de 65 ans jusqu'en 2016, à 67 ans en 2023 (ou quelques cas spécifiques : inaptitude, ancien combattant, déporté ou prisonnier de guerre).

En revanche, dans le cadre des solidarités, des points sont attribués sans contrepartie de cotisations dans certains cas, notamment au titre des enfants à charge.

Pension de réversion : le conjoint peut bénéficier d'une part de la retraite complémentaire (50 % à l'Ircantec, 60 % à l'Arcco et à l'Agirc), à partir de 50 ans (Ircantec), 55 ans (Arcco) ou 60 ans (Agirc). Ces conditions d'âge ne s'imposent pas dans certains cas (enfants à charge ou invalidité). Les orphelins de père et de mère ont droit, sous certaines conditions, aux retraites de réversion Arcco et Agirc.

Systeme à points = diminution des pensions et augmentation des inégalités

L'évolution des complémentaires pendant ces 20 dernières années montre :

- **Une baisse importante du rendement des régimes** et des pensions complémentaires. Les cotisations augmentent tandis que les droits acquis diminuent. En 1990, 100 F de cotisation Arcco ouvraient un droit de 9,60 F (rendement de 9,6 %). En 2009, 100 € de cotisation ouvrent un droit de 6,6 € (rendement de 6,6 %). Ainsi, chaque année, le nombre de points acquis par les salariés en contrepartie des cotisations complémentaires diminue, alors que simultanément la valeur monétaire du point, indexée au mieux sur l'indice des prix, a perdu du pouvoir d'achat au fil des ans. Le système par points tel qu'appliqué par les régimes complémentaires s'apparente à une double peine pour les cotisants : moins de points acquis et des points qui valent de moins en moins au jour de la retraite.
En 1999, le rapport Charpin estimait que les accords de 1996 auraient pour conséquence de diminuer par 2 le taux de remplacement des pensions complémentaires en 2040. Depuis, les contre-réformes font craindre un avenir pire.
Ce calcul de rendement montre bien le piège des systèmes par points, qui fait croire que l'on peut comparer ce que verse un salarié et ce qu'il aurait touché s'il liquidait sa retraite dans l'année, alors qu'en fait, un mécanisme très compliqué rend totalement imprévisible le montant de la future pension.
- **Le refus d'une retraite complémentaire minimum**, garantie malgré des carrières de plus en plus incomplètes et des salaires de plus en plus incertains. Les pouvoirs publics se sont pourtant inquiétés des pensions complémentaires très faibles de nombreux salariés et surtout de salariées se retrouvant au minimum contributif, puis au minimum vieillesse. Pourtant les partenaires sociaux (sauf la CGT) se sont toujours arcbutés pour en rester au principe « *des droits proportionnels au salaire perçu tout au long de la carrière* ».
- **L'acceptation du principe anti-redistributif du système par points.** Le principe des régime complémentaires repose sur les mêmes droits accordés pour une même somme de cotisation, que ce soit au niveau du Smic ou à 8 fois le plafond de Sécurité sociale. Le respect de ce principe a pour conséquence de transférer des versements des millions de cotisants de l'Arcco vers les retraites de hauts cadres à l'Agirc.

La complémentaire représente un apport indispensable à beaucoup, mais nous préférerions la voir disparaître au profit d'une retraite de base qui assurerait une pension égale à 75% du salaire. Ce serait un alignement des systèmes par le haut, en se rapprochant de celui des fonctionnaires.