

L'ANI du 30 octobre 2015 sur les retraites Agirc-Arrco

Conclu, le 30 octobre 2015, entre la CFE-CGC, la CFTC, la CFDT, le Medef, l'UPA et la CGPME, côté patronat, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les retraites complémentaires prévoit des mesures à court terme et à moyen terme afin de préserver les régimes Agirc et Arrco. À cet effet, il met notamment en œuvre un dispositif d'abattement temporaire sur les pensions, acte la fusion de l'Agirc et de l'Arrco et augmente les cotisations patronales et salariales. Objectif : réaliser 8,6 milliards d'économies à l'horizon 2030.

Deux ans après l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 (v. le dossier juridique - Retraite, compl. n° 67/2013 du 8 avril 2013) visant à sauvegarder les régimes Agirc et Arrco, force est de constater que les mesures prises pour pallier à leur dégradation financière n'ont pas été suffisantes. Avec un déficit de 1,985 milliard d'€ à l'Agirc et de 1,153 milliard d'€ à l'Arrco pour 2014 et l'épuisement des réserves financières prévues respectivement en 2018 et 2025, le **besoin de financement** des deux régimes devraient ainsi s'élever à **8,4 milliards d'€ en 2020**. Une situation « alarmiste » qui a amené les partenaires sociaux gestionnaires des deux régimes à se saisir rapidement du sujet afin de trouver des solutions pour rééquilibrer les comptes.

Après des négociations difficiles qui ont débuté le 17 février 2015, un accord national interprofessionnel (ANI) a finalement été conclu le 30 octobre 2015 entre les trois organisations patronales (Medef, UPA, CGPME) et trois organisations syndicales (la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC). Reprenant certaines mesures proposées par la Cour des comptes dans son rapport du 18 décembre 2014 (v. l'actualité n° 16738 du 22 décembre 2014), les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre des mesures applicables **dès 2016**, telles qu'une **sous-indexation des pensions** pendant trois ans ou l'**extension de l'AGFF** à la **tranche C**. Une **négociation** sur le statut de l'**encadrement** devrait, par ailleurs, être engagée en vue de la création d'un régime unifié de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019.

Deux mesures phare de l'accord seront applicables à compter de **2019** : la **fusion** des régimes Agirc et Arrco et la création

d'un mécanisme d'**abattement temporaire** sur les retraites à taux plein.

1 Mesures applicables dès 2016

Dès 2016, plusieurs mesures paramétriques seront mises en place pour une durée de trois ans. Outre une nouvelle sous-indexation des pensions, l'accord décale notamment la revalorisation des pensions au 1^{er} novembre de chaque année et étend la cotisation AGFF à la tranche C. Ces mesures immédiates devraient permettre de réaliser une économie de 1,7 milliard d'€ en 2017, 3,6 milliards d'€ en 2020 et 5,3 milliards d'€ à l'horizon 2030.

MESURES RELATIVES AUX PRESTATIONS

Report de la revalorisation des pensions au 1^{er} novembre

La revalorisation des pensions de retraite servies par les régimes Agirc et Arrco interviendra désormais au 1^{er} novembre de chaque année et **non plus au 1^{er} avril**. Non revalorisées depuis le 1^{er} avril 2014, les pensions de retraite complémentaire seront donc gelées pendant sept mois supplémentaires.

À NOTER Si les partenaires sociaux n'ont pas souhaité aligner la date de revalorisation des retraites complémentaires sur celle des retraites de base (revalorisation au 1^{er} octobre), en pratique l'ensemble des retraites seront revalorisées en même temps. En effet, les pensions servies par le régime de base

sont servies à terme « échu » (pension payable le mois suivant), tandis que les pensions Agirc et Arrco sont versées à terme « à échoir » (pension payable d'avance, en début de mois). De fait, la revalorisation des pensions de retraite de base et complémentaires prendra effet au 1^{er} novembre.

■ Sous-indexation des pensions pendant 3 ans

La revalorisation des pensions s'apprécie *via* la valeur de service du point, paramètre qui permet de transformer, chaque année, les points Agirc-Arrco accumulés jusqu'à la date de retraite en niveau de prestation. Comme en 2013, l'ANI prévoit de revaloriser, pour les exercices 2016, 2017 et 2018, la valeur de service de point de retraite complémentaire Agirc et Arrco en fonction de l'inflation (évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac) moins 1 point « sans pouvoir diminuer en valeur absolue » (clause « plancher »). En clair, les retraites ne pourront pas baisser en cas de faible inflation.

Suivant les prévisions de l'Insee d'avril 2015, l'inflation devrait atteindre 1 % en 2016 et 1,4 % en 2017 et 2018. Par conséquent, les retraites complémentaires devraient être revalorisées de 0 % en 2016 (1 - 1) et de 0,4 % (1,4 - 1) en 2017 et 2018.

À NOTER Les retraites complémentaires sont revalorisées en fonction des prévisions de l'inflation publiée par l'Insee, corrigée le cas échéant de la différence entre la prévision de l'année précédente et l'inflation effective. Si, actuellement, cette modalité de revalorisation est la même pour les retraites de base du régime général, cela ne sera plus le cas aux termes de la LFSS pour 2016. En effet, la revalorisation sera effectuée en fonction de l'évolution en moyenne annuelle sur les 12 derniers mois des indices des prix mensuels (hors tabac), sans correctif.

■ Augmentation du coût d'achat du point

Correspondant au prix d'acquisition du point de retraite complémentaire, le salaire de référence permet le calcul et l'inscription du nombre de points acquis au cours d'un exercice. Contrairement aux retraites, qui augmentent en fonction de l'évolution des prix hors tabac, le salaire de référence est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants des régimes Agirc-Arrco établi par le GIE Agirc-Arrco, éventuellement corrigé.

Aux termes de l'accord du 30 octobre 2015, pour les exercices 2016, 2017 et 2018, le taux d'évolution du salaire moyen de l'ensemble des cotisants des deux régimes sera majoré de 2 % dans le respect de l'objectif d'un rendement brut de l'ordre de 6 % (rapport entre la valeur de service du point et son prix d'achat). En clair, le prix d'achat d'un point de retraite sera augmenté en 2016, 2017 et 2018, afin que le taux de rendement soit abaissé de 6,56 % à 6 %. Ainsi, le prix d'achat d'un point coûtera plus cher sans que cela n'engendre l'inscription de points supplémentaires. À titre d'exemple, pour 100 € cotisés, un salarié percevra 6 € d'allocation et non plus 6,56 €.

En outre, le texte décale la date de fixation du salaire de référence au 1^{er} novembre 2015 au même titre que la revalorisation de la valeur du point (et non plus au 1^{er} avril de chaque année). La revalorisation du salaire de référence ainsi fixée prendra désormais effet au 1^{er} janvier de l'année suivante (au lieu de l'année en cours).

Enfin, l'accord fixe, pour 2016, le salaire de référence à 5,4455 € pour l'Agirc (contre 5,3075 € en 2015) et à 15,6556 € pour l'Arrco (contre 15,2589 € en 2015).

Pour obtenir un point Arrco, il faudra donc désormais verser 15,6556 € de cotisations et 5,4455 € de cotisations pour obtenir un point Agirc.

MESURES RELATIVES AUX RESSOURCES

■ Extension de la cotisation AGFF à la tranche C

Depuis 2001, une cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement) permet de financer le versement des pensions de retraite complémentaires sans abattements viagers entre l'âge légal de départ à la retraite (62 ans à compter de la génération 1955) et l'âge automatique du taux plein dans les régimes Agirc et Arrco (67 ans à partir de la génération 1955). Non génératrice de droits (aucun point supplémentaire), cette cotisation s'applique actuellement sur la tranche 1 et A (au taux de 2 %) et sur la tranche 2 et B (au taux de 2,20 %). La tranche C était donc, jusqu'à présent, exclue. Déjà envisagée lors des dernières négociations sur les retraites complémentaires en 2013, l'extension de la cotisation AGFF sur la tranche B au taux de 2,20 % (1,30 % de part patronale et 0,90 % de part salariale) à la tranche C des salaires (soit sur la part de salaire brut mensuel compris entre 4 fois et 8 fois le plafond de la sécurité sociale) est actée. Elle prendra effet au 1^{er} janvier 2016. Cette mesure, qui implique une augmentation de cotisations AGFF pour les salariés cadres qui perçoivent un salaire supérieur à 12 680 € par mois, permettra à ces derniers de liquider leurs droits constitués en tranche C sans application des coefficients d'anticipation viagers. Précisons que l'AGFF arrive à échéance au 31 décembre 2018 et que l'accord du 30 octobre ne précise pas si ce dispositif sera reconduit au 1^{er} janvier 2019.

À NOTER Les modalités de liquidation des droits acquis en tranche C, à compter du 1^{er} janvier 2016, sont détaillées dans une circulaire Agirc du 14 décembre 2015 (*v. l'actualité n° 16979 du 17 décembre 2015*). Elle précise notamment que l'élargissement de l'assiette des cotisations AGFF à la tranche C produira ses effets sur le flux de droits constitués à partir de 2016 seulement. Les droits acquis antérieurement en tranche C ne seront donc pas pris en compte et continueront d'être liquidés avec application d'un coefficient d'anticipation viager (*Circ. Agirc n° 2015-4 DRJ du 17 décembre 2015*).

■ Reconduction de la CET et du pourcentage d'appel des cotisations

Pendant trois ans, pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, deux dispositifs seront reconduits :

- la contribution exceptionnelle temporaire (CET), applicable aux rémunérations perçues par les cadres relevant du régime Agirc et non génératrice de droits. Prélevée sur les rémunérations du premier euro et jusqu'à huit fois le plafond de la sécurité sociale, elle demeurera fixée à 0,35 % ;
- le pourcentage d'appel applicable aux cotisations contractuelles de retraite complémentaire qui restera fixé à 125 %. Également non génératrice de droits, il permet de déterminer les cotisations effectivement versées par l'employeur et le salarié.

DOTATIONS DE GESTION ET D'ACTION SOCIALE

Sur la période triennale (2016-2018), les dotations de gestion allouées aux institutions Agirc et Arrco seront fixées au montant constaté au titre de l'exercice précédent, en euros constants, moins 4 %. Le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectées à l'action sociale pour les institutions Agirc et Arrco sera, quant à lui, maintenu au montant alloué au titre de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %.

INFORMATION DES IRC PAR LES URSSAF EN CAS DE REDRESSEMENT D'ASSIETTE

Afin d'améliorer les échanges d'informations entre les Urssaf et les institutions de retraite complémentaire (IRC) suite à un redressement d'assiette, les signataires de l'ANI demandent aux pouvoirs publics de prendre toute mesure pour que les Urssaf communiquent systématiquement aux IRC toutes informations utiles sur les redressements d'assiette auxquels elles auront procédé, afin que ces dernières puissent effectuer le recouvrement des sommes qui leur sont dues et procéder au rétablissement des droits correspondants.

OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES

■ Négociation sur la définition de l'encadrement

Les partenaires sociaux, signataires de l'ANI du 30 octobre 2015, ont prévu d'ouvrir une négociation sur la définition de l'encadrement (statut cadre) avec, pour objectif, la conclusion d'un accord national interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018.

Cette négociation, qui vise à permettre la création d'un régime unifié de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019 (v. ci-dessous), aura vocation à :

- définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (technique et managérial) ;
- ouvrir aux branches professionnelles la possibilité de préciser les éléments relatifs à l'encadrement (dans le respect du cadre fixé au niveau national et interprofessionnel). Elles pourront, par ailleurs, moderniser le dispositif de prévoyance prévue à l'article 7 de la convention du 14 mars 1947 en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation. Rappelons en effet que les employeurs ont actuellement l'obligation de verser, pour leurs salariés cadres, une cotisation prévoyance-décès au moins égale à 1,50 % de la tranche A de l'Agirc ;
- fixer les dispositions applicables sur les points visés ci-dessus à défaut d'accord de branche.

À défaut d'accord de branche ou d'ANI avant le 1^{er} janvier 2019, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement visé aux articles 4 et 4 bis de la de la convention de 1947, sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'Apec, et à appliquer l'article 7 de ladite convention relatif aux avantages en matière de prévoyance des cadres.

À NOTER Réclamée par la CFE-CGC, la mise en œuvre d'une négociation sur l'encadrement a permis au patronat de faire changer d'avis l'organisation syndicale des cadres, jusqu'alors formellement opposée à la fusion de l'Agirc et de l'Arcco.

■ Emploi des seniors au menu de la négociation relative au régime d'assurance chômage

Lors de la négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance chômage, qui débutera en janvier 2016, les signataires de l'ANI du 30 octobre 2015 s'engagent à proposer la mise en place d'une contribution Agirc-Arcco, « assise sur le montant des transactions accordées suite à la rupture du contrat de travail » d'un senior. Le taux de cette contribution et l'âge minimal des salariés concernés devraient notamment être fixés par cet accord.

L'ANI du 30 octobre 2015 n'indique pas à qui incombera le paiement de cette contribution, ni si les ruptures conventionnelles seront concernées par la mesure.

À NOTER Cette disposition s'inspire de l'une des mesures formulées par la CFDT dans sa contre-proposition du 23 septembre 2015. En effet, la confédération proposait la création d'une contribution patronale applicable en cas de licenciements ou de ruptures conventionnelles au-delà de 50 ans, contrairement au Medef qui souhaitait exclure ces dernières.

2 Mesures applicables en 2019

Dans le cadre du projet de fusion des régimes Agirc et Arcco, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'accord du 30 octobre 2015 fixe d'ores et déjà certains paramètres structurels du nouveau régime unifié (assiette des cotisations, répartition des cotisations, etc.). À compter de cette date s'appliqueront aussi les fameux abattements temporaires sur les pensions de retraite à taux plein.

Ces mesures devraient permettre de dégager 2,5 milliards d'€ en 2020 et 3,3 milliards d'€ en 2030.

À NOTER Au départ totalement exclue par le patronat, une hausse des cotisations patronales a finalement été consentie par le Medef. Toutefois, cette augmentation, qui devrait s'élever à 700 millions d'€ par an, devrait être compensée par une baisse des cotisations à la branche AT-MP, qui est excédentaire. Un décret à paraître devrait prochainement fixer ces taux.

CONTESTATIONS DE L'ACCORD : LES ARGUMENTS DE FO ET DE LA CGT

Si trois organisations syndicales ont signé l'accord, Force ouvrière et la CGT ont, quant à elles, refusé de le faire, en avançant plusieurs arguments :

- l'introduction d'un mécanisme pérenne du recul de l'âge de la retraite au taux plein, ainsi que l'automatisme du recul d'un an quel que soit l'âge légal. En effet, si le gouvernement recule l'âge légal de la retraite, le bénéfice du taux plein au régime complémentaire sera également repoussé ;
- le malus qui va s'imposer à 50 % à ceux qui sont en droit de liquider leur retraite et qui n'ont plus de travail à ce moment-là, ainsi qu'aux plus fragiles (femmes avec enfants, salariés seniors au chômage, salariés soumis au travail pénible, salariés bénéficiant du dispositif carrière longue) ;
- l'exonération des abattements pour les retraités exonérés de CSG qui signe « un changement de structure des retraites complémentaires, avec l'introduction d'une référence fiscale » (prise en compte du revenu fiscal du foyer et non de la pension de retraite) ;
- un accord déséquilibré (90 % des efforts pèseraient sur les salariés et les retraités, tandis que les efforts du patronat seront compensés par une baisse des cotisations patronales à la branche d'accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- le fait que seul le conseil d'administration pourra jouer sur la durée du recul et le taux d'abattement pour durcir les conditions de bénéfice du taux plein. Or, une décision du conseil d'administration, paritaire, demande la seule approbation du patronat, plus une voix.
- la baisse du niveau des pensions pour toutes et tous, notamment pour les 56 % de salariés qui ne sont plus en activité au moment où ils font valoir leurs droits à retraite ;
- la remise en cause des droits spécifiques pour les cadres, notamment la GMP et l'incertitude sur l'avenir de leur statut.

CRÉATION D'UN RÉGIME UNIQUE

À compter du 1^{er} janvier 2019, un régime unifié de retraite complémentaire – issu de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco – sera mis en place. À cet effet, un **groupe de travail paritaire** sera prochainement constitué pour proposer les règles encadrant la mise en place du régime unique, ainsi que son fonctionnement, puis un **accord national interprofessionnel** devra être signé au plus tard au 1^{er} janvier 2018 afin d'instituer le nouveau régime.

À NOTER Les réserves techniques des deux régimes seront affectées au régime unifié au 1^{er} janvier 2019. Toutefois, en cas de nécessité, les réserves du régime Arrco pourront être transférées, avant cette date, au régime Agirc, selon des modalités de transfert fixées par décisions conformes des conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco.

▣ Principes directeurs du régime unifié

Il reprendra l'ensemble des **droits et obligations** des régimes de retraite complémentaire **Agirc et Arrco**. Il sera **piloté** par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il fonctionnera par **points** et sera fondé sur des principes de **contributivité**, de **lisibilité** et de **solidarité**.

▣ Paramètres du futur régime

Assiette de cotisations

Les cotisations resteront calculées sur les éléments de **rémunérations brutes** perçues par le salarié, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Uniformisation des tranches de rémunération...

Sans changement, l'assiette des cotisations sera découpée en tranches de salaires, en fonction du plafond de

la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations ne varieront plus que sur **deux tranches** de rémunération (au lieu de quatre aujourd'hui) :

- la première comprise entre le **premier euro jusqu'au plafond** de la sécurité sociale ;
- la seconde comprise entre **un et huit fois le plafond** de la sécurité sociale.

Ainsi, les tranches **T2, TB et TC** seront **fusionnées** (v. tableau ci-dessous).

... et de la répartition des cotisations

Le passage à deux tranches de rémunération entraînera une nouvelle répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié, calqué sur le système Arrco.

Actuellement, les cotisations à l'**Arrco** sont prises en charge par le **salarié** à hauteur de **40 %** et par l'**employeur** à hauteur de **60 %**, contre respectivement **38 %** et **62 %** pour l'Agirc.

La répartition des cotisations au régime unique sera donc de **40/60** pour les **deux tranches** de rémunération. Les salariés cadres, dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale, subiront une augmentation de leur cotisation contractuelle de **0,56 point**. La part patronale dite « contractuelle » restera inchangée.

Hausse des taux contractuels de cotisation...

La nouvelle répartition des cotisations modifiera par conséquent les taux contractuels de cotisation (ou taux d'acquisition des points). Ainsi, ces derniers s'établiront à **6,20 %** pour la première tranche (comme actuellement) et à **17 %** pour la seconde tranche (au lieu de 16,44 %) (v. tableau ci-dessous).

... du taux d'appel...

Les signataires de l'ANI se sont accordés sur une hausse du taux d'appel. Ce dernier passera de 125 % à **127 %**. Ainsi, pour la prise en compte de 100 € de cotisation, il faudra désormais cotiser 127 € au lieu de 125 €.

... et du taux de cotisation effectif

Le taux de cotisation effective (taux contractuel de cotisation x taux d'appel) sera ainsi porté à **7,87 %** sur la **première tranche** (contre 7,75 %) et **21,59 %** sur la **seconde tranche** (contre 20,55 % à l'Agirc et 20,25 % sur la tranche 2 à l'Arrco) (v. tableau ci-contre).

Cas dérogatoires

Les entreprises ou les secteurs professionnels qui appliquent, en vertu d'une convention ou d'un accord collectif de retraite, des **taux supérieurs à 6,20 %** sur les rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale (en application d'engagements antérieurs à la date du présent accord) pourront continuer de pratiquer ce taux. Mais elles pourront également, si elles le souhaitent, **revenir au taux de 6,20 %**, sous réserve toutefois du versement d'une **contribution de maintien des droits**, qui sera calculée de manière actuarielle.

De même, les **conventions** ou accords collectifs de branche, **antérieurs au 30 octobre 2015** (date de signature de l'ANI), qui comportent des clauses prévoyant une **répartition différente** des cotisations, pourront continuer à s'appliquer.

Suppression de certaines cotisations

D'autres cotisations aujourd'hui existantes, notamment celles finançant des charges d'anticipation et des droits de dispositifs ayant vocation à être supprimés, feront l'objet d'études et d'adaptations, précise l'ANI.

En clair, devraient notamment disparaître les cotisations spécifiques aux cadres, telles que :

- la **cotisation Garantie minimale de points (GMP)**, qui permet à un cadre dont le salaire est inférieur au plafond de sécurité sociale ou légèrement supérieur (dans

TRANCHES DE SALAIRE

Avant le 1 ^{er} janvier 2019	Après le 1 ^{er} janvier 2019
T1 : Jusqu'à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale	T1 : Jusqu'à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale
T2 : Entre 1 et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale	
TB : Entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale	T2 : Entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale
TC : Entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale	

TAUX D'ACQUISITION DES POINTS OU TAUX CONTRACTUEL DE COTISATION

Avant le 1 ^{er} janvier 2019	Après le 1 ^{er} janvier 2019
T1 : 6,20 %	T1 : 6,20 %
T2 : 16,20 %	
TB : 16,44 %	T2 : 17,00 %
TC : 16,44 %	

TAUX DE COTISATION

Avant le 1 ^{er} janvier 2019	Après le 1 ^{er} janvier 2019
T1 : 7,75 %	T1 : 7,87 %
T2 : 20,25 %	
TB : 20,55 %	T2 : 21,59 %
TC : 20,55 %	

la limite du salaire « charnière ») d'obtenir 120 points de cotisations Agirc par an moyennant cotisation ;

– la **CET** ;

– la **cotisation Apec** actuellement assise sur la totalité de la rémunération dans la limite de 4 fois le plafond. L'ANI précise que des mesures substitutives pourront être mises en place « dans une perspective de stabilité globale de ces cotisations par rapport à la situation antérieure ».

À NOTER Concernant la GMP, le Medef s'est dit favorable à un dispositif transitoire de mise en extinction et à la non-remise en cause des droits acquis au titre de la GMP pour ceux qui en ont bénéficié.

■ Objectifs de dépense de gestion

Dans le cadre de la mise en place du régime unifié, l'accord du 30 octobre 2015 acte une baisse des dépenses de gestion de **300 millions**, en euros courants, jusqu'en 2022. Celle-ci s'ajoute à la baisse des dépenses de gestion issue de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013.

MISE EN PLACE D'UN PILOTAGE PLURIANNUEL

En vue d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire, un pilotage pluriannuel du régime unifié sera mis en place à compter du **1^{er} janvier 2019**. Fondé sur le niveau des réserves, ce dispositif reposera sur un pilotage **stratégique** mené par les partenaires sociaux et sur un pilotage **tactique** mené par le conseil d'administration du nouveau régime.

■ Pilotage stratégique

Les organisations représentatives au niveau national devront mener, **tous les quatre ans**, un pilotage stratégique dans le cadre de négociations nationales interprofessionnelles.

À cette occasion, elles devront, dans un premier temps, fixer des **objectifs** en termes de **trajectoires d'équilibre** du régime unifié, en fonction du scénario économique retenu pour le moyen/long terme.

Elles pourront, ensuite, déterminer des **critères de soutenabilité** appréciés à l'horizon de **15 ans** (évolution du rapport de charges et niveau des réserves de financement, les régimes devant conserver systématiquement six mois de prestations), les **paramètres** du nouveau régime (taux contractuel des cotisations, taux d'appel, valeur d'achat du point, etc.), le cas échéant, les limites inférieures et supérieures de leur variation relevant du pilotage technique, enfin les **adaptations** conventionnelles du régime unifié éventuellement nécessaires au regard de l'**évolution des textes législatifs** et réglementaires s'appliquant au régime de base.

■ Pilotage tactique

Un pilotage tactique devra également être conduit. Il devra être arrêté chaque année par le **conseil d'administration du régime unifié** en charge de la situation financière annuelle. Celui-ci aura la charge d'**ajuster**, le cas échéant, les **paramètres** de fonctionnement du nouveau régime dans les limites déterminées par les organisations représentatives (*v. ci-dessus*).

À NOTER Le conseil d'administration du régime unifié aura un devoir d'alerte des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel si les éléments de cadrage retenus pour le pilotage stratégique ne sont pas respectés. En cas d'alerte ou en cas de changement significatif de la conjoncture économique, les partenaires sociaux devront engager des négociations en vue d'ajuster les ressources ou les charges du régime unifié.

INSTAURATION D'UN BONUS/MALUS

Un salarié peut obtenir une retraite complémentaire à taux plein ou à taux minoré. Actuellement, pour bénéficier d'une **retraite à taux plein**, c'est-à-dire sans décote, le salarié doit en principe :

– avoir atteint l'âge légal pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans le régime général (62 ans pour la génération 1957) et justifier de la durée d'assurance requise (166 trimestres pour la génération 1957 et 167 trimestres pour la génération 1958) ;

– ou avoir atteint l'âge du taux plein automatique sans condition de durée d'activité (soit 67 ans depuis la génération 1955).

Dans le cas contraire, la retraite complémentaire est diminuée par l'application d'un coefficient de minoration (abattement viager) qui dépend de l'âge atteint au moment du départ à la retraite.

Aux termes de l'ANI du 30 octobre 2015, les conditions pour liquider une retraite complémentaire à taux plein seront modifiées.

En effet, à compter du **1^{er} janvier 2019**, un salarié qui bénéficie du **taux plein dans le régime général** pourra se voir appliquer un coefficient de minoration appelé « **coefficient de solidarité** » sur sa pension de retraite complémentaire (de droits directs) en cas de liquidation de cette dernière, sauf à cotiser une année de plus.

En pratique, le salarié devra choisir entre retarder son départ à la retraite ou accepter une retraite plus faible.

À NOTER Les abattements viagers pour les participants qui liquident leur retraite avant 67 ans, sans avoir droit au taux plein dans le régime de base, sont maintenus.

■ Coefficients de solidarité sur la retraite à taux plein...

À compter de la **génération 1957**, les participants ayant liquidé leur pension de retraite à taux plein dans les régimes de base se verront appliquer sur le montant de leur retraite complémentaire des **coefficients** de solidarité annuels temporaires de **0,90**, pendant une durée de **trois ans** mais **dans la limite des 67 ans** (âge à partir duquel le taux plein est automatique).

Toutefois, s'ils liquident leur pension de retraite complémentaire **quatre trimestres calendaires au-delà** de la date à laquelle ils remplissent les conditions d'obtention du taux plein dans le régime de base, ces coefficients de solidarité seront annulés.

Les salariés qui remplissent les conditions de durée de cotisation et d'âge pour le taux plein dans le régime de base devront donc **attendre quatre trimestres calendaires** (soit un an) pour **liquider** leur pension de retraite complémentaire.

Dans le cas contraire, une **décote de 10 %** s'appliquera pendant **trois ans** sur cette pension.

Par exemple, un salarié qui peut bénéficier du taux plein à 62 ans devra attendre un an pour prendre sa retraite (soit 63 ans) pour ne pas subir d'abattement. Si le salarié ne souhaite pas décaler la liquidation de sa retraite de quatre trimestres, une décote de 10 % s'appliquera chaque année jusqu'à son 65^e anniversaire.

Hors les cas ci-après, les bénéficiaires d'une retraite anticipée pour **carrière longue** ou pour **pénibilité** seront également concernés par le mécanisme d'abattement. Ainsi, un assuré né en 1959 qui ouvre droit à la retraite anticipée pour carrière longue en justifiant avoir cotisé 174 trimestres pourra prendre sa retraite complémentaire **sans abattement à partir de 58 ans et 8 mois**, au lieu de 57 ans et 8 mois aujourd'hui.

Précisons que l'accord prévoit une «**clause de revoyure**» : en fonction de l'évolution des comportements, le mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès 2021. Le coefficient de solidarité pourra ainsi être maintenu, abaissé, supprimé, voire augmenté.

À NOTER Il est possible de liquider sa retraite de base à taux plein, tout en différant la liquidation de sa retraite complémentaire. Toutefois, si le salarié continue à travailler, il est plus avantageux de ne pas liquider sa retraite au régime général (tous régimes de bases confondus). En effet, il pourra bénéficier de la surcote sur la retraite de base, des coefficients de majoration temporaire pendant un an et continuer d'acquérir des points supplémentaires Agirc/Arrco (v. schéma page 6).

☒ ... abaissés pour les salariés assujettis à la CSG au taux réduit...

Les salariés liquidant leur retraite de base à taux plein qui sont assujettis à la **CSG à taux réduit** (3,8 %) bénéficieront d'une réduction d'abattement. Ce dernier sera fixé à **5 % (au lieu de 10 %)** sur trois ans au plus (soit un coefficient de solidarité de 0,95).

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2015, le taux de la CSG est déterminé par le revenu fiscal de référence. Ainsi, l'application du coefficient de solidarité «réduit» dépendra du revenu de l'ensemble du foyer constaté dans le dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de la retraite complémentaire. À titre d'exemple, en 2016, les abattements temporaires seraient appliqués aux personnes dont le revenu fiscal de référence aurait été compris entre 10 675 € (majoré de 2 850 € pour chaque demi-part supplémentaire) et 13 955 € (majoré de 3 726 € par demi-part supplémentaire).

Toutefois, l'accord précise que «ces modalités pourront être revues pour tenir compte de la situation fiscale la plus récente, en fonction des évolutions techniques et réglementaires, qui interviendront avant le 1^{er} janvier 2019 et qui permettrait une actualisation des données fiscales».

☒ ... et non applicables pour certains assurés

On l'a vu, les nouveaux retraités qui **prolongent leur activité professionnelle pendant un an** au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein au régime de base ne seront pas concernés par le mécanisme d'abattement.

Par dérogation, le coefficient d'abattement ne s'appliquera pas non plus aux retraités exonérés de CSG, ainsi qu'aux assurés ayant obtenu leur retraite de base au taux plein avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite en raison d'une situation particulière.

Participants ayant liquidé leur retraite de base à taux plein et exonérés de CSG

L'abattement temporaire ne sera pas applicable aux nouveaux retraités exonérés de CSG. Actuellement, sont concernés par l'exonération de CSG, les assurés dont le **revenu fiscal de référence 2013** est inférieur ou égal à **10 633 €** (majoré de 2 839 € par demi-part supplémentaire) pour les revenus versés en 2015 (seuil revalorisé chaque année au 1^{er} janvier). Par conséquent, une femme qui perçoit une pension de 780 € par mois et dont le conjoint aurait, par exemple, un revenu de 1 400 € ne devrait pas être exonérée du dispositif d'abattement (prise en compte du revenu fiscal de référence).

Départ anticipé à la retraite des travailleurs handicapés

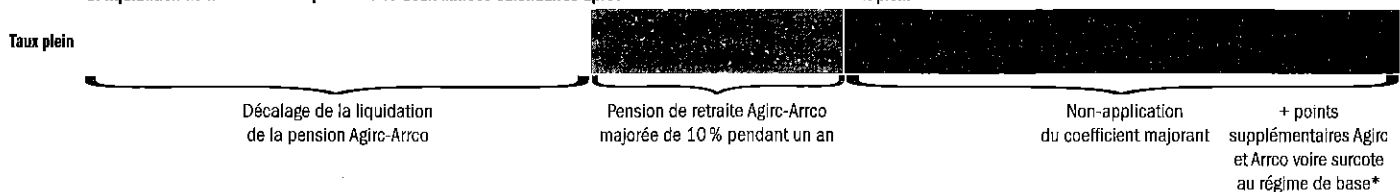
Les travailleurs **handicapés** bénéficiant du dispositif de départ anticipé et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 %, ainsi que les salariés et anciens salariés bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (**Acaata**) seront exonérés des coefficients de solidarité (*CSS, art. L. 351-1-3, art. 41 de la LFSS pour 1999 n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifié par l'art. 87 de la loi n° 2010-1330 du 10 novembre 2010*).

Catégories particulières

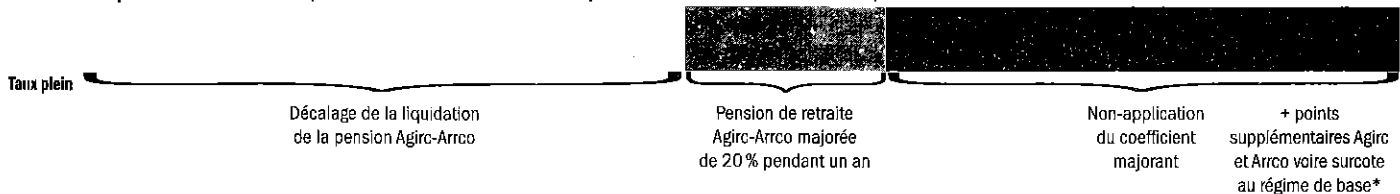
Seront exonérés (*CSS, art. L. 351-8 du 1^{er} ter au 5^o*) :
– les travailleurs handicapés ne bénéficiant pas du dispositif de départ anticipé mais justifiant d'une **IPP au moins égale à 50 %** ;

APPLICATION DU COEFFICIENT MAJORANT

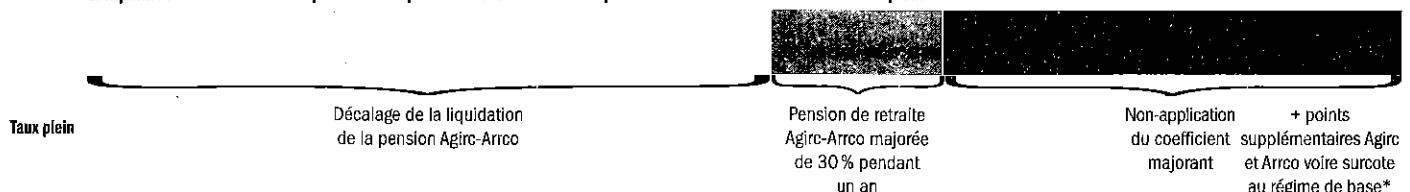
Si liquidation de la retraite complémentaire deux années calendaires après l'obtention des conditions du taux plein



Si liquidation de la retraite complémentaire trois années calendaires après l'obtention des conditions du taux plein



Si liquidation de la retraite complémentaire quatre années calendaires après l'obtention des conditions du taux plein



* Si absence de liquidation dans aucun des régimes de la carrière
Source : Agirc-Arrco

- les travailleurs reconnus inaptes au travail avec un taux d'IPP de 50 % médicalement constaté;
- les anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné politique ou de déporté ou interné de la Résistance;
- les **mères de famille** salariées ayant exercé un travail manuel **ouvrier** et élevé au moins trois enfants;
- les travailleurs handicapés admis à demander la liquidation de leur pension de retraite avant 62 ans;
- les anciens prisonniers de guerre.

Participant bénéficiant du taux plein dès 65 ans

Seront exonérés du malus les assurés bénéficiant du taux plein dans le régime de base dès 65 ans et (CSS, art. L. 351-8 1° bis et art. 20 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010):

- ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'**aidant familial**;
- bénéficiant d'au moins un trimestre au titre de la majoration d'assurance vieillesse pour l'**éducation d'un enfant handicapé**;
- ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé bénéficiaire de la prestation de compensation;
- nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 et ayant eu ou élevé **trois enfants** (s'ils ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle après la naissance ou l'adoption d'au moins un des enfants et validé, avant cette interruption ou réduction, au moins huit trimestres au titre d'une activité professionnelle).

► Coefficients majorants

À l'inverse, les salariés qui décalent la liquidation de leur pension d'**au moins deux ans** (huit trimestres calendaires) après l'obtention du taux plein au régime de base bénéficieront d'un coefficient majorant sur le montant de leur retraite complémentaire pendant une année. Celui-ci sera de :

- **1,10** lorsque le salarié décale la liquidation de ses droits à la retraite de **deux ans** (huit trimestres), soit une surcote de 10 %;
- **1,20** lorsque le salarié décale la liquidation de ses droits à la retraite de **trois ans** (12 trimestres), soit une surcote de 20 %;
- **1,30** lorsque le salarié décale la liquidation de ses droits à la retraite de **quatre ans** (16 trimestres), soit une surcote de 30 %.

Précisons que, contrairement aux coefficients de solidarité, les coefficients majorants ne sont **pas limités à 67 ans**. Le salarié qui décide ainsi de décaler la liquidation de sa pension de retraite complémentaire au-delà de l'âge automatique du taux plein d'au moins deux ans pourra bénéficier de cette surcote pendant un an.

SOURCE// • Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF du 30 octobre 2015

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

IMPACT DES MESURES SUR LES COMPTES DU RÉGIME

HORIZONS	2017	2020	2030	
Situation financière de l'ensemble Agirc + Arrco + AGFF	Résultats techniques			
Sur la base scénario économique dit « variante 2 »	- 6,7	- 8,4	- 12,7	
I. Les mesures immédiates 2016-2018	Impacts sur RT			
Sous-indexation des pensions ⁽¹⁾ (prix - 1 point)	1,3	2,1	2,6	
Décalage de la revalorisation annuelle des pensions à partir du 1 ^{er} novembre 2016	0,3	1,3	1,5	
Augmentation du coût d'achat du point dans le respect d'un taux de rendement plancher ou minimum à 6 % (par variation de X % du salaire de référence)	0,0	0,1	1,1	
Extension de la cotisation AGFF	0,1	0,1	0,1	
TOTAL I	1,7	3,6	5,3	
II. Les mesures applicables à partir du Nouveau régime unifié, soit 2019	Impacts sur RT			
Coefficient de solidarité (10/10/10) + coefficients majorants ⁽²⁾	0,0	0,5	0,8	
Économies sur les dépenses de gestion	0,0	0,2	0,2	
Économies sur les dépenses d'action sociale	0,0	0,03	0,03	
Augmentation du taux d'appel (2 points)	0,0	0,8	1,2	
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB	0,0	0,6	0,6	
Fusion des T2, TB et TC	0,0	0,3	0,3	
Information suite à redressement Urssaf	0,0	0,1	0,2	
TOTAL II	0,0	2,5	3,3	
Gains des mesures	TOTAL I + II	1,7	6,1	8,6
Équilibre des régimes	Résultats techniques			
Sur la base scénario économique dit « variante 2 »	- 5	- 2,3	- 4,1	

(1) Sur la base des prévisions d'inflation d'avril 2015 : 2016 = 1,0 % ; 2017 = 1,4 % ; 2018 = 1,4 % et 2019 et au-delà = 1,75 %

(2) Exonération pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit

Source : Annexe 2 de l'ANI du 30 octobre 2015

7 QUESTIONS À... PIERRE CHAPERON

Directeur du Cabinet du GIE Agirc et Arrco

Liaisons sociales quotidien : Quels seront les impacts d'une fusion de l'Agirc et de l'Arrco, notamment pour les cadres qui bénéficient de dispositions spécifiques ? Les pensions de réversion Agirc et Arrco vont-elles par conséquent être amenées à s'aligner ?

Pierre Chaperon : Le nouveau régime unifié, qui sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2019, comportera deux tranches de cotisation : une sous le plafond de la sécurité sociale et l'autre au-dessus du plafond jusqu'à huit plafonds, sans références catégorielles. Afin de préparer sa mise en place, les partenaires sociaux ont prévu qu'un accord définissant le régime unifié sera signé au plus tard au 1^{er} janvier 2018 ; un réexamen des conditions de cotisations sera alors effectué.

La mise en place du régime unifié implique de nombreux chantiers au cours des trois prochaines années parmi lesquelles la question de l'harmonisation des réglementations entre l'Agirc et l'Arrco, telles que les conditions d'obtention des pensions de réversion. L'enjeu de simplification, facteur de lisibilité et levier d'économies, aura toute son importance.

LSQ : L'accord indique que la négociation sur l'encadrement devra moderniser le dispositif de prévoyance et pérenniser le taux de 1,5% de la cotisation. Peut-on en déduire qu'un régime supplémentaire pourrait être mis en place pour les cadres ?

P. C. : Dans le cadre de la négociation à venir sur l'encadrement, faisant suite à la décision de mettre en place un régime unifié, les partenaires sociaux ont conçu de « moderniser le dispositif de prévoyance prévu à l'article 7 de la convention du 14 mars 1947 en pérennisant le taux de 1,5% de la cotisation » qui trouve actuellement place dans la convention du 14 mars 1947 ; ce qui est paradoxal s'agissant d'une cotisation qui relève de la prévoyance – et non de la retraite – et qui doit être acquittée auprès d'un organisme assureur (institution de prévoyance, mutuelle, compagnie d'assurance).

LSQ : Pourriez-vous nous dire qui sera éligible aux coefficients de malus et de bonus ?

P. C. : Le bonus-malus s'appliquera aux personnes nées à partir de l'année 1957 et liquidant leurs droits à la retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce dispositif ne s'applique qu'aux droits directs.

Le malus ou le bonus dépend du moment où intervient la liquidation de la retraite complémentaire par rapport à l'acquisition du taux plein : un décalage d'un an de la retraite complémentaire permet d'échapper au coefficient de solidarité ; un décalage de deux ans permet d'obtenir le coefficient majorant.

LSQ : De même, un salarié qui souhaite prendre sa retraite progressive sera-t-il concerné par les abattements temporaires ?

P. C. : La situation de ces personnes qui sont en fait à la fois en activité et en retraite devra faire l'objet d'un examen particulier par les commissions paritaires, avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation.

LSQ : Un salarié qui remplit les conditions du taux plein et qui bénéficie de trimestres supplémentaires grâce au rachat de trimestres de retraite ou de majoration pour enfants doit-il travailler un an de plus ?

P. C. : Par l'accord du 30 octobre 2015, il est prévu que l'annulation du malus intervient lorsque la personne décale la liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins un an à compter de la date où elle a rempli les conditions du taux plein au régime de base. C'est cet instant du taux plein qui sert de pivot à la nouvelle réglementation sur les bonus/malus. Ainsi, si ces trimestres ou majorations pourront être pris en compte pour calculer l'âge pivot, ils ne pourront en revanche pas être utilisés pour remplacer les quatre trimestres calendaires nécessaires pour ne pas subir de malus.

LSQ : Quel sera le coût pour un salarié qui décide de ne pas prolonger son activité professionnelle d'un an supplémentaire ?

P. C. : Une personne née le 1^{er} mai 1957 et qui peut obtenir sa retraite à taux plein à partir du 1^{er} mai 2019 a, par exemple, une retraite globale mensuelle de 1450 € (retraite de base + retraite complémentaire Arrco). Si elle décide de partir effectivement à la retraite le 1^{er} mai 2019 :

- un coefficient de solidarité sera appliqué sur sa retraite complémentaire pendant trois ans ;
- le montant mensuel de sa retraite complémentaire étant de 450 €, la minoration sera de $450 \times 0,10 = 45$ € par mois ;
- le montant mensuel de sa retraite globale sera donc de 1405 €. Avec ce malus, elle aura une baisse de sa retraite globale de 3% pendant trois ans.

À partir du 1^{er} mai 2022, elle touchera l'intégralité de sa retraite complémentaire.

Un cadre pour lequel la retraite complémentaire représente une partie plus importante de sa retraite globale (environ 57%) aurait à faire face à une diminution provisoire de ses droits de 5,7% sur sa retraite totale pendant trois ans.

LSQ : L'accord précise également que le conseil d'administration du régime unifié aura la charge d'ajuster, le cas échéant, les paramètres de fonctionnement du nouveau régime dans les limites déterminées par les organisations représentatives, dans le cadre du pilotage stratégique. En clair, une nouvelle négociation sur les retraites complémentaires ne serait donc plus nécessaire pour modifier, par exemple, le taux ou la durée du coefficient de solidarité ?

P. C. : L'accord du 30 octobre 2015 entérine la mise en place d'un pilotage pluriannuel de la retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce pilotage s'articule autour de deux niveaux. D'une part, un pilotage stratégique qui sera assuré par les partenaires sociaux, tous les quatre ans, destiné à fixer les grands équilibres et à piloter notamment les régimes par les réserves (exigence d'un minimum de 6 mois de détention d'allocations en réserves). D'autre part, un pilotage tactique qui sera mis en œuvre annuellement par le conseil d'administration du nouveau régime. Ce dernier pourra ajuster « en tant que de besoin » les paramètres de fonctionnement du régime, c'est-à-dire la valeur du point et le salaire de référence dans le cadre de limites qui auront été précédemment arrêtées par les partenaires sociaux.

