

Regards croisés

SUR LA PROTECTION SOCIALE



N° 59 - 9 novembre 2015



Serge Lavagna
Secrétaire national de la CFE-CGC
Protection sociale

Le 30 octobre, après une année de difficiles négociations, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et le patronat ont conclu un accord qui sauvegarde la retraite complémentaire. Sans les mesures indispensables prévues par cet accord, l'avenir des retraites n'aurait pas été assuré. En particulier celui de la retraite complémentaire des cadres qui, après épuisement de ses réserves, aurait inévitablement baissé de manière drastique et définitive dès 2018.

Tout au long de la négociation, la CFE-CGC a été la SEULE à poser comme préalable à la mise en œuvre de toute mesure structurelle, la sécurisation du statut de l'encadrement.

La CFE-CGC a ainsi obtenu ce qu'elle demande depuis quatre ans : la négociation d'un accord national interprofessionnel sur l'encadrement. Cet accord doit être conclu avant la mise en œuvre d'un régime de retraite complémentaire unifiant l'AGIRC et l'ARRCO. Si cette négociation interprofessionnelle n'aboutissait pas, l'accord du 30 octobre stipule que les articles de la Convention AGIRC définissant l'encadrement ainsi que ceux instaurant un dispositif spécifique de prévoyance seraient pérennisés. L'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres), un temps menacée, est également sauvegardée.

Une fois le statut de l'encadrement sécurisé, la CFE-CGC a défendu des mesures de court et de long terme mettant à contribution à la fois les retraités, les salariés et les entreprises.

L'effort conjugué de tous a abouti à garantir l'avenir de la retraite complémentaire, notamment pour les générations plus jeunes. C'était la mission que s'était assignée la CFE-CGC.

Serge Lavagna

Secrétaire national de la CFE-CGC
Protection sociale

ÉDITO



Contact : Mireille Dispot
Expert protection sociale
mireille.dispot@cfecgc.fr
01 55 30 12 06

Le statut cadre

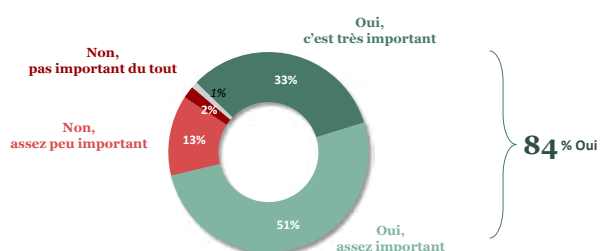
Enquête d'opinion réalisée par la CFE-CGC auprès de Cadres du public et du privé

Chiffres clefs



Importance du statut cadre pour les cadres

Q. Le statut de cadre est-il important à vos yeux ?



Source : OpinionWay



La délégation CFE-CGC :
Leslie Robillard, Gérard Mardiné, Jean Louis Cloutrier,
Serge Lavagna, Pierre Roger et Claudio Scharager

Accord National interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires

AGIRC-ARRCO - Synthèse

Mesures applicables dès 2016

→ Sous-indexation des pensions

Entre 2016 et 2018 les pensions complémentaires seront revalorisées chaque année selon l'indice des prix à la consommation moins un point avec une clause plancher pour éviter que l'évolution ne soit négative en cas d'inflation inférieure à 1 %.

→ Décalage de la date de revalorisation des pensions

À partir de 2016, la revalorisation des pensions s'effectuera le 1er novembre (contre le 1er avril actuellement)

→ Augmentation du coût d'achat du point de retraite

Pendant 3 ans, le point de retraite coûtera plus cher afin d'abaisser son rendement brut.

→ Cotisation AGFF sur la tranche C du salaire

La cotisation sur la tranche B du salaire affectée au financement de l'AGFF est étendue à la tranche C (partie du salaire > à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale).

→ Ouverture d'une négociation sur le statut de l'encadrement

L'accord est assorti de l'engagement qu'en cas de non aboutissement de cette négociation, les dispositions de la convention AGIRC concernant la définition de l'encadrement et leur dispositif spécifique de prévoyance seront pérennisées.

Mesures qui entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2019

→ **Instauration de coefficients temporaires :**

Coefficients de solidarité et Coefficients majorants.

Le principe de ce dispositif est expliqué ci-dessous

→ **Augmentation des cotisations :**

- Le taux d'appel de cotisation sur la tranche A, B et C sera porté de 125 à 127%
- Répartition 40/60 entre salariés et employeurs sur la tranche B

→ **Création d'un régime unifié de retraite complémentaire**

Il reprendra l'ensemble des droits et obligations de l'AGIRC et de l'ARRCO à compter du 1^{er} janvier 2019.

Instauration de coefficients temporaires

Principe général

Pas de recul de l'âge de départ à la retraite : instauration de coefficients qui minorent ou majorent la pension de manière temporaire (maximum : 3 ans).

Ces coefficients s'appliquent, en fonction de la **date¹ d'acquisition du taux plein dans le régime général**, à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957.

Les coefficients minorants ne s'appliquent pas aux :

- Salariés qui liquident leur retraite complémentaire 4 trimestres au-delà de la date à laquelle ils obtiennent le taux plein dans le régime de base
- Retraités atteignant l'âge de 67 ans
- Retraités exonérés de CSG, Assurés handicapés...

¹ Cette date correspond au moment où le salarié atteint l'âge requis et la durée de cotisations nécessaires pour liquider à taux plein sa retraite au régime général.

Cas d'un salarié né à partir de 1959 obtenant le **taux plein** pour sa retraite de base à **60 ans** (dispositif carrière longues)

Âges acquis \ Âges départ retraite	60	61	62	63	64	65
60						
61						
62						
63						
64						

10 % Minoration retraite complémentaire	20 % Majoration retraite complémentaire	30 % Majoration retraite complémentaire
10 % Majoration retraite complémentaire	20 % Majoration retraite complémentaire	30 % Majoration retraite complémentaire

Cas d'un salarié obtenant le **taux plein** pour sa retraite de base à **62 ans**

Âges acquis \ Âges départ retraite	62	63	64	65	66	67
62						
63						
64						
65						
66						

10 %

Minoration retraite complémentaire



Retraite complémentaire normale

10 %

Majoration retraite complémentaire



20 %

Majoration retraite complémentaire



30 %

Majoration retraite complémentaire

Participation de Serge Lavagna à la convention annuelle CFE-CGC du Gers 18 septembre 2015



Serge Lavagna entouré de Michel Sespiaut et de Bernard Brambilla

La réforme des retraites complémentaires a constitué l'un des thèmes importants des tables rondes organisées à Auch par l'Union Départementale CFE-CGC du Gers, dans le cadre de sa convention annuelle.

Une occasion pour Serge Lavagna de présenter au cours d'un échange avec Michel Sespiaut,

président de l'union départementale et de la CPAM du Gers et Bernard Brambilla, délégué régional du secteur protection sociale Midi-Pyrénées, président de la CAF du Gers, les axes de négociation portés par la confédération pour sauver les retraites complémentaires et défendre le statut des cadres.

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale

PLFSS 2016

L'assemblée Nationale a achevé l'examen du PLFSS 2016. Les sénateurs prennent le relais à compter du 9 novembre.

Au-delà des votes exprimés au nom de la CFE-CGC par les administrateurs qui siègent au sein des conseils d'administration des Caisses Nationales de chaque branche (ACOSS ; CNAMTS ; CNAVTS ; CNAF), les positions de la CFE-CGC sur le cadrage de ce projet ont été soutenues lors de différentes auditions de ses représentants par les parlementaires en charge de cet important dossier.

Vous trouverez, ci-après, la déclaration faite au nom de la CFE-CGC devant l'ACOSS qui en constitue la synthèse.

Conseil d'Administration de l'ACOSS

29 septembre 2015

Le PLFSS 2016 prévoit la poursuite de la mise en œuvre du **Pacte de responsabilité** à savoir l'extension de la baisse des cotisations d'allocations familiales pour tous les salaires inférieurs à 3,5 smic et la suppression progressive de la C3S.

La CFE-CGC prend acte que pour l'année 2016 ces exonérations sont entièrement compensées par l'État qui achève à cet effet la budgétisation des aides personnelles au logement, auparavant à la charge de la branche famille.

Rappelons, qu'il faudra en tout état de cause suivre l'évolution des assiettes des prélèvements sociaux et des cotisations (la masse salariale) afin de connaître la dynamique des recettes et avec elle, la pérennité du financement de la Sécurité sociale.

La **reprise par la Cades en 2016 de l'intégralité du reliquat des déficits** ne modifie pas aujourd'hui l'horizon d'amortissement de la dette sociale en raison de conditions de financement favorables. Il n'est cependant pas garanti qu'elles se poursuivent et nous ne pouvons pas continuer à faire porter sur les générations futures le poids de la dette.

La **réglementation relative aux régimes de protection sociale complémentaire en prévoyance** s'est étoffée, ce qui justifie de ne pas sanctionner trop fortement les entreprises quand le manquement à une obligation par exemple le défaut de production d'un justificatif d'un salarié ou d'une minorité de salariés entraîne le redressement sur la totalité du régime de prévoyance de l'entreprise. Cela pénalise à la fois les entreprises et les salariés. La mesure proposée va donc dans le bon sens.

En ce qui concerne la branche vieillesse, si un excédent est attendu en 2016, il n'en demeure pas moins que le FSV accusera un déficit important. De plus, le comité de

suivi des retraites dans son avis de juillet dernier constate que pour les régimes de base et le FSV, le retour à l'équilibre financier en 2018 ne paraît pas possible sauf mesures nouvelles, ce qui relativise quelque peu l'optimisme affiché !

En ce qui concerne la branche accidents du travail et maladies professionnelles, comme l'an passé, la CFE-CGC, considère la bonne situation financière de la branche AT/MP comme artificielle. De nombreux coûts qui normalement devraient lui être imputés sont à la charge de la branche maladie et pèsent donc sur la collectivité ; c'est le cas des maladies professionnelles et accidents du travail non déclarés, le montant versé par la branche AT/MP à la branche maladie au titre de la sous-déclaration ne compensant pas entièrement le coût des sous-déclarations ;

C'est également le cas des pathologies psychiques liées au travail (dépression, anxiété généralisée, état de stress post-traumatique, burn-out) qui doivent figurer au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à une réparation de la branche accident du travail / maladie professionnelle ou à défaut faire l'objet d'une instruction au titre des maladies hors listes sans avoir à répondre à l'obligation du taux d'incapacité de 25%. Les cadres et personnels d'encadrement paient, en effet, un lourd tribut aux forfaits jours et aux exigences des entreprises concernant la connexion permanente aux outils de communication.

En ce qui concerne la branche famille, le PLFSS prévoit la généralisation de la garantie des pensions alimentaires qui est actuellement expérimentée dans 20 départements. Nous approuvons ce dispositif mais regrettons qu'il soit généralisé avant même que le bilan prévu pour avril 2016 soit effectué. Par ailleurs, la CFE-CGC déplore que la réduction du déficit de la branche famille provienne des économies faites sur le dos des classes moyennes avec, notamment, la mise en place en juillet dernier de la modulation des allocations familiales.

Enfin, **en ce qui concerne l'assurance maladie**, l'ONDAM, dont le taux de progression est revu à la baisse pour l'année à venir, demeure sous-évalué car il ne prend en compte qu'une partie des dépenses.

Il est, par ailleurs difficile de concilier cet objectif fixé annuellement, réévalué en cours d'année, avec une COG pluriannuelle du fait de la pluralité d'horizons temporels considérés.

Le financement de la branche maladie paraît à bout de souffle dans un contexte de chômage massif et un mode de financement traditionnel assis majoritairement sur les cotisations ; il prend alors des voies qui ne garantissent pas une équité de traitement de tous les bénéficiaires ce que nous regrettons.

La CFE-CGC comprend la création de mesures facilitant l'accès à la complémentaire santé des retraités mais s'interroge sur leur mise en œuvre et leur financement. L'application d'un tarif limité à 150 % du tarif pratiqué durant l'activité de l'ancien salarié pose déjà des problématiques de soutenabilité financière pour ce type de couverture. En lissant dans le temps ce plafond de 150 % (le paiement pouvant s'étaler de 3 à 5 ans pour permettre à l'assuré de pouvoir s'acquitter de sa cotisation) il est à craindre que les organismes assureurs soient amenés à pratiquer des augmentations tarifaires sur les actifs pour pouvoir proposer ce lissage. A long terme les retraités risquent de devoir s'acquitter d'un montant beaucoup plus élevé qu'actuellement ce qui remet en cause la pérennité de la mesure.

Le mécanisme proposé pour les médicaments de l'hépatite C peut convenir à court terme, nous devons, plutôt que de l'étendre à tous les nouveaux traitements, réfléchir à la question de la bonne échelle de négociation du prix du médicament.

« La gouvernance de la protection sociale dans les branches »

Un nouvel outil à la disposition des négociateurs en prévoyance santé

La mise en œuvre de la solidarité construite par plusieurs décennies de paritarisme a été remise en question par la décision du Conseil Constitutionnel qui a mis fin aux clauses de désignation.

Pour faciliter la réflexion des branches, la CFE-CGC a élaboré :

- Une charte des régimes de protection sociale
- Un guide des bonnes pratiques

en collaboration avec le cabinet d'Actuariat, Organisation et Protection sociale Conseil (AOPS Conseil).

Cette charte et ce guide ont été réunis dans une plaquette synoptique et facile d'utilisation diffusée début octobre dans les structures par le secteur protection sociale.

Si vous n'avez pas encore cette Plaquette...

N'hésitez pas à la télécharger !

http://intra.cfecgc.org/members/SHARED/TB_DOC_DOCUMENT/Fichier/06-11-2015-GouvernanceProtectionSociale2015.pdf

