

**Les droits à retraite des salariés des Caisses d'Épargne s'intègrent dans le cadre du régime des salariés du privé.  
Plusieurs compartiments en conditionnent son montant global, chacun ayant ses propres règles.**

## 1/ La retraite de base.

La Sécurité Sociale verse une retraite dont le montant est fixé selon la carrière de chaque salarié. Le montant de la pension de retraite dépend ainsi du nombre d'années de cotisations, du salaire annuel moyen (SAM), de l'âge auquel on part à la retraite et de majorations liées à la situation familiale. La durée d'assurance est déterminée en fonction des périodes calculées en trimestres, pendant lesquelles l'assuré a cotisé au régime général de Sécurité Sociale. Le nombre de trimestres requis dépend de son année de naissance. Pour déterminer le salaire annuel moyen (SAM), ne sont retenues que les **25 meilleures années cotisées** durant la période d'activité.

Tout salarié peut consulter son nombre de trimestres acquis et déterminer son salaire moyen en s'inscrivant sur le site [www.cnav.fr](http://www.cnav.fr) à la rubrique salarié.

*Pour un salarié de la CELR partant en retraite aujourd'hui, le montant maximum de cette prestation brute est de l'ordre de 1250€.*

## 2/ La retraite complémentaire:

**ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés**  
**AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres**

La retraite ARRCO ou AGIRC, obligatoire depuis 1972, est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité Sociale.

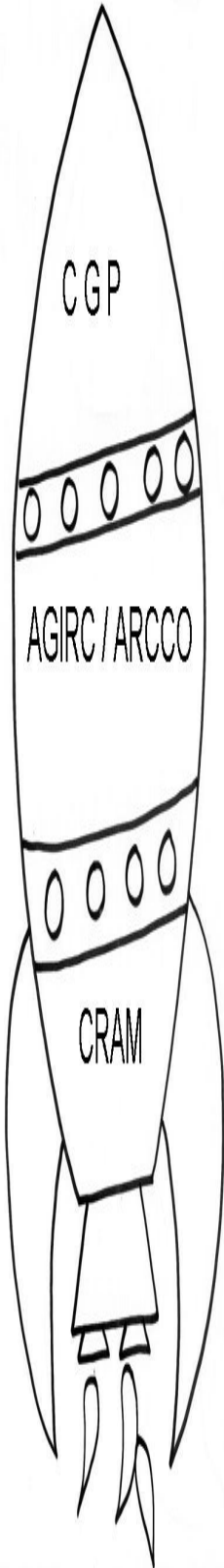
Les règles de la retraite complémentaire reposent sur le principe de la répartition qui instaure un principe de solidarité. Solidarité entre les générations et les différents secteurs d'activité.

Les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs servent à payer immédiatement les pensions aux retraités.

*Ainsi tout salarié en CELR, cadre ou non-cadre, est affilié et cotise à la caisse de retraite complémentaire ARRCO. Sa cotisation est assise sur sa rémunération brute dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (35 352 € de rémunération brute annuelle pour 2011, soit 2 946 € bruts mensuels), au taux de 3.00%. L'employeur cotise sur la même base au taux de 4.50%.*

Sur la rémunération brute perçue excédant le montant du plafond de la Sécurité Sociale, soit au-delà à 35 352 €, la notion de cadre ou non-cadre intervient.

*Le salarié non-cadre cotise toujours à la caisse de retraite complémentaire ARRCO, dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale, au taux de 8.00%. L'employeur cotise sur la même base au taux de 12.00%.*



*Le salarié cadre quant à lui, cotise à la caisse de retraite complémentaire AGIRC, dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, au taux de 7.70%. L'employeur cotisant sur la même base au taux de 12.6%.*

Ces cotisations salariales et patronales permettent l'acquisition de points ARRCO et AGIRC.

La pension annuelle brute à taux plein, servie par les caisses complémentaires ARRCO AGIRC correspond au produit du total des points acquis par la valeur de liquidation du point au moment de la retraite.

Ce système de retraite complémentaire devant rester à l'équilibre, les partenaires sociaux ont à leur disposition 3 leviers d'intervention pour éviter les effets de « surchauffe » démographique, et donc garantir l'équilibre des régimes complémentaires. Ainsi, chaque année, ils négocient :

=> la valeur d'achat du point (appelée « salaire de référence ») servant à transformer les cotisations employé-employeur perçues et positionnées sur un compte ouvert à la caisse de retraite.

Au 1<sup>er</sup> avril 2010 (\*), la valeur d'achat du point ARRCO s'élève à 14,4047 € et celle du point AGIRC est de 5,0249 €.

=> la valeur du point déposé sur le compte lors de la liquidation de la retraite complémentaire, c'est-à-dire la prise de retraite.

Au 1<sup>er</sup> avril 2010 (\*), la valeur de liquidation du point ARRCO est de 1,1884 € et celle du point AGIRC est de 0,4216 €.

=> un taux de pondération qui est appliqué au montant annuel des cotisations (salarié-employeur) lors de la transformation en points.

Actuellement, le taux de pondération appliqué est de 80% et contribue à assurer l'équilibre financier des régimes ARRCO AGIRC.

Tout salarié de la CELR peut consulter son historique d'acquisition de points acquis ARRCO et AGIRC en s'inscrivant sur le site de notre gestionnaire NOVALIS : <http://www.novalistaitbout.com/>, à la rubrique « espace client » (attention : le relevé papier annuel n'est plus adressé).

*Ainsi, les salariés cadres et non-cadres obtiennent les mêmes droits sur la partie de la rémunération brute jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale.*

*Au-delà du plafond de la Sécurité Sociale, le salarié cadre tire un avantage à être affilié à l'AGIRC par rapport au non-cadre affilié à l'ARRCO.*

*En CELR, au-delà du plafond de la Sécurité Sociale, pour 100 € de rémunération brute :*

*=> le non-cadre acquiert un droit ARRCO s'élevant à 1,320 €.*

$$(100 \times (8\% + 12\%) \times 80\% / 14,4047) \times 1,1884$$

*=> le cadre (ou assimilé) acquiert un droit AGIRC s'élevant à 1,363 €.*

$$(100 \times (7.7\% + 12.6\%) \times 80\% / 5,0249) \times 0,42160$$

*Cet avantage de retraite brute annuelle supplémentaire par tranche de 1000 € de rémunération brute au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale, s'élève à **43 centimes** ...*

(\* ) A ce jour les partenaires sociaux n'ont pas obtenu d'accord pour les revalorisations au 01 Avril 2011

Les prochains numéros aborderont notamment **le passage de TM5 à CM6 et ses conséquences**, la **garantie minimale de points pour les cadres (GMP)**, le **dispositif AGFF**, le **surrégime complémentaire** de retraite CGP.

# Les RETRAITES (2/3)

Montpellier le 06 05 2011

11 18

Dans le document précédent RETRAITE (1/3) nous vous avons décrit les fondamentaux du système de retraite français.

Ce nouveau tract aborde les conséquences de la politique de modération salariale du groupe que nous subissons depuis 2002.

## 1/La Garantie Minimum de Points (GMP)

Dans le cas où le niveau de sa rémunération brute ne le lui permettrait pas, il est prévu pour le cadre à temps plein l'**acquisition minimum de 120 points annuels AGIRC**.

En attendant la fixation définitive des montants de la GMP par l'AGIRC pour 2011, le dispositif transitoire prévoit une cotisation annuelle de 753,72€ nécessaire au financement de ces points garantis. Soit un montant mensuel de 62,81€, **23,82€ à la charge du cadre concerné et 38,99€ à la charge de l'employeur**.

Ne sont concernés que les cadres dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 39 064,92€ (appelé salaire charnière).

Vous êtes impacté par ce seuil minimum si votre bulletin de salaire de janvier 2011 affiche une rémunération brute inférieure à 3255,41€.

Sur votre bulletin de salaire figure alors les lignes suivantes :

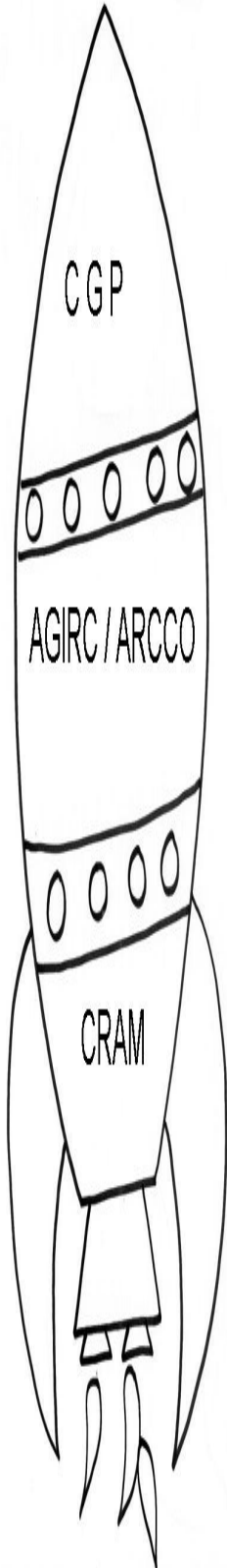
G	URC	CAD	TB	
G	URC	CAD	TB	GMP

La deuxième ligne permet de générer une cotisation supplémentaire afin que la somme des cotisations des deux lignes ci-dessus soient égales au minimum requis (23,82€ pour la part salariale et 38,99€ pour la part patronale, nécessaires au financement des 120 points minimum garantis).

Attention, compte tenu du 13<sup>ème</sup> mois et de la part variable, vous n'êtes réellement concerné par la GMP que si votre rémunération annuelle brute est inférieure à au salaire charnière.

Concrètement, si la rémunération brute sur votre bulletin de salaire de janvier :

- est inférieure à 2719,38€, vous êtes totalement concerné par la GMP.  
Votre bulletin de salaire affiche les 2 lignes ci-dessus.
- est comprise entre 2719,38€ et 3004,99€, vous êtes partiellement concerné par la GMP.  
Votre bulletin de salaire affiche les 2 lignes ci-dessus.
- est comprise entre 3004,99 et 3255,41€, vous n'êtes pas encore concerné par la GMP.  
Votre bulletin de salaire affiche les deux lignes ci-dessus, mais votre bulletin de décembre affichera une extourne (et accessoirement ce lui où figura votre part variable)
- est supérieure à 3255,41€, vous n'êtes pas encore concerné.



Sachant que de 2010 à 2011, le plafond annuel de la sécurité sociale a augmenté de 1032€ passant de 34 620€ à 35 352€, et que BPCE a décidé unilatéralement d'une augmentation annuelle brute de 450€, 350€ ou 250€, il est probable que dès 2012, la RAM d'un CM7 se situera en dessous du plafond de la Sécurité Sociale !  
Quelle année le tour des CM8 ?

**Suivant la propension du lecteur à voir le verre à moitié plein ou à moitié vide, vous verrez dans la GMP l'avantage d'une garantie ou la caractérisation d'une rémunération insuffisante, sachez que le MEDEF œuvre depuis longtemps à la suppression de ce dispositif.**

**Pour notre part nous voyons là un signe supplémentaire des limites de la politique salariale du Groupe. Pouvait-on imaginer en caisse d'épargne avant 1999, que la rémunération de l'encadrement soit en dessous du salaire charnière interprofessionnel !**

## 2) la promotion de TM5 en CM6

Sur la base des niveaux de « Rémunération Minimale Annuelle » que les dirigeants du groupe n'ont pas daigné relever au titre de 2011, malgré nos propositions dans le cadre de la N.A.O., voici quelles sont les conséquences financières d'un passage de la classification TM5 à la classification CM6 :

2011	Année	Mois
RAM TM5	27 872,00 €	2 144,00 € (x 13)
RAM CM6	32 149,00 €	2 473,00 € (x 13)
Salaire charnière (GMP)	39 064,92 €	3 255,41 € (x 12)

En fonction de votre situation personnelle, votre augmentation de salaire se situerait entre les limites suivantes :

**1<sup>er</sup> cas : votre niveau de rémunération brute se situe, avant promotion, à la Rémunération Annuelle Minimum (RAM) TM5 :**

- vous bénéficiez d'une **augmentation brute mensuelle de 329 €**
- vous cotisez désormais à l'APEC(\*) ainsi qu'à l'AGIRC sur la base de la Garantie Minimale de Points.
- votre **augmentation de salaire mensuelle nette s'élève à 219 €.**

**2<sup>ème</sup> cas : votre niveau de rémunération brute se situe déjà, avant promotion, à la Rémunération Annuelle Minimum (RAM) CM6 ou au-dessus.** Vous ne percevez que 35% du différentiel entre les 2 classifications :

- vous bénéficiez d'une **augmentation brute mensuelle de 115 €**
- vous cotisez désormais à l'APEC(\*) ainsi qu'à l'AGIRC sur la base de la Garantie Minimale de Points.
- votre **augmentation de salaire mensuelle nette s'élève à 59 €.**

(\*) Association Pour l'Emploi des Cadres

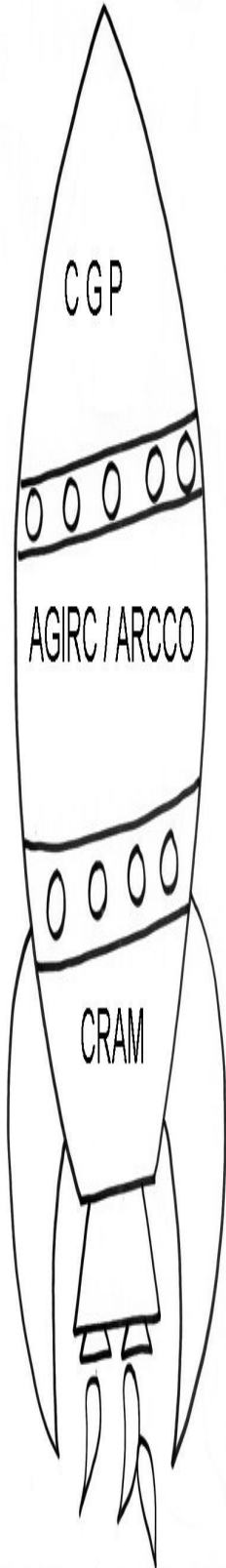
En instaurant une rémunération forfaitaire par tranche annuelle de rémunération brute, nos dirigeants pénalisent les plus anciens dont les éléments liés à l'ancienneté désormais cristallisés en AIA, ne sont ainsi plus revalorisés.

En osant ne pas revaloriser les RAM, nos dirigeants viennent d'inventer l'**augmentation de salaire temporaire**. En effet, les 450€, 350€ ou 250€ annuels généreusement octroyés sont anéantis dès la moindre promotion, pénalisant ainsi les plus jeunes.

Quant aux plus méritants, ils ne sont pas en reste, leur augmentation de salaire individuelle subira le même sort.

Les anciens, les plus jeunes et les plus méritants, nos dirigeants « déçoivent large », rigueur salariale pour tout le monde. Enfin presque, puisqu'ils ne se l'appliquent pas à eux-mêmes ...

Le prochain numéro abordera le **dispositif AGFF** et le **régime supplémentaire** de retraite CGP.



Dans les numéros précédents, nous décrivions les fondamentaux de notre système de retraite puis les conséquences de la politique de modération salariale du groupe que nous subissons depuis 2002.

Dans ce dernier numéro, nous abordons le dispositif dérogatoire AGFF ainsi que notre régime supplémentaire CGP.

## 1) L'Association pour la Gestion du Fonds de Financement

Avant la dernière réforme, si la retraite de base (Sécurité Sociale) pouvait être versée ou « liquidée » à partir de 60 ans, il n'en était pas de même pour les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC dont l'âge d'ouverture des droits se situait à 65 ans!

Depuis 1983, les revendications des salariés ont contraint les représentants du patronat, à signer un **accord dérogatoire temporaire** qui permet au salarié faisant valoir son droit à la retraite de percevoir sa pension complémentaire en même temps et dans les mêmes conditions de taux que sa pension de base.

Pour financer ce dispositif, il a été institué une cotisation assise sur le salaire brut.

Sur votre bulletin de salaire, figure une ou deux lignes intitulées :

R AGFF URS

**Les partenaires sociaux ont reconduit cet accord dérogatoire jusqu'en 2018.**

## 2) Le régime de retraite supplémentaire CGP

Jusqu'à sa disparition en 2000, les salariés de la CELR bénéficiaient d'un **régime de retraite spécial**. Comme tout régime spécial, plus avantageux en terme de pension donc plus coûteux en terme de cotisations.

La différence entre la prestation acquise dans l'ancien régime de retraite spécial et les droits « ordinaires » de l'ARRCO et/ou l'AGIRC, a été cristallisée sous forme de régime dit « **de maintien de droits** », que nous ne développerons pas ici.

L'équivalent des « sur-cotisations » a été maintenu est réaffecté à la constitution de droits supplémentaires, c'est l'objet de notre régime de **retraite supplémentaire** gérée par la Caisse Générale de Prévoyance.

**Ainsi, depuis le 1er janvier 2000, tous les salariés de la CELR cotisent à l'ARRCO et/ou à l'AGIRC, ainsi qu'à notre régime supplémentaire CGP.**

Si le système de calcul par points est identique à celui de l'ARRCO et de l'AGIRC, notre régime de retraite supplémentaire CGP **diffère des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC en 3 points** :

1) Le taux de cotisation salarial, le taux de cotisation patronal et la valeur actualisée du point, **sont les mêmes pour tous**, cadres et non cadres :

6,00% sous le plafond de la Sécurité Sociale (1,80% à la charge du salarié, 4,20% à la charge de l'employeur)

4,00% au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale (1,20% à la charge du salarié, 2,80% à la charge de l'employeur)

Valeur annuelle du point 0.416€ (au 1er janvier 2010)

N.B. : la valeur d'acquisition du point ou « salaire de référence », est fonction de l'année de naissance

2) Notre régime supplémentaire n'est pas une complémentaire et **n'entre pas dans le cadre de l'AGFF** :

La pension peut être servie au moment de la « liquidation » de la retraite principale, mais elle n'est servie à **taux plein qu'à l'âge de 65 ans**. Si la liquidation intervient avant l'âge de 65 ans il est appliqué un « coefficient d'anticipation » de 5% par année ou 1.25% par trimestre.

3) Notre régime supplémentaire est un **régime par capitalisation** et il n'y a donc pas de mutualisation :

- intergénérationnelle : les actifs de la Caisse d'épargne ne cotisent pas pour les retraités de l'Ecureuil

- interprofessionnelle : les actifs de la Société Générale, du bâtiment, des travaux publics ou d'ailleurs ne cotisent pas pour les retraités de l'Ecureuil.

La prestation servie n'est que le résultat d'un placement financier dont le niveau ne dépend que de la qualité et du rendement des investissements réalisés. Rassurons-nous, la gestion du placement des encours de cotisations étant paritaire et encadrée par des garde-fous instaurés par la loi Fillon de 2003. Nous avons, ainsi, échappé au syndrome ENRON (\*)

Vous pouvez consulter le nombre de points, la valeur d'acquisition du point et le montant de vos droits acquis, en consultant le relevé papier que vous adresse annuellement la Caisse Générale de Prévoyance.

Si vous souhaitez approfondir le sujet de notre régime supplémentaire ou du régime de « maintien de droits », vous pouvez consulter le site de la CGP : <https://www.ecureuil-protection-sociale.fr/retraite.aspx>

**Vous pouvez toujours contacter vos élus CFDT au 85 36 à Alco ou sur les mails des délégués, Philippe Trinquier, Eric Dumas.**

(\*) Société américaine où les salariés avaient investi leur épargne retraite dans les titres de cette même société et qui se trouvèrent fort dépourvus quand la bise (faillite) fut venue. Toute ressemblance avec la sortie de route d'une société financière française dite « véhicule cotée », ne serait pas forcément une pure coïncidence.