



# LA LETTRE FO-CADRES

N°160 / JUILLET 2015

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



## La négociation Agirc-Arrco

La pérennisation  
des régimes de retraites  
complémentaires  
est en jeu

03 [ Actu ]

**Burn-out :**  
le Parlement retoque  
les amendements  
proposés

04 [ Actu ]

**Plafonnement  
des indemnités  
aux prud'hommes**



# Agirc-Arrco : il y a urgence à trouver un accord juste et équilibré !

**A**vec plus de 50 milliards d'euros de prestations versées (33 milliards à l'ARRCO et 18 milliards à l'AGIRC), les retraites complémentaires Agirc-Arrco constituent un des piliers majeurs de la protection sociale pour plus de 18 millions de salariés du privé dont 6 millions de cadres et ingénieurs (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités). Elles sont un complément substantiel aux pensions de base servies par le régime général. Elles contribuent ainsi à plus de 60% du montant de la pension des cadres. Aujourd'hui, ces deux régimes sont confrontés à une dégradation continue de leur situation financière. En 2014, le résultat technique était déficitaire de 3 milliards d'euros à l'Arrco et de 2,5 milliards à l'Agirc. Les prévisions pour 2015 confirment une aggravation de la situation tout particulièrement pour l'Agirc, dont le déficit dépasserait les 3 milliards. D'ici 2020, le déficit cumulé des deux régimes avoisinerait les 8,2 milliards. À ce rythme, les réserves

financières seront épuisées avant 2018 à l'Agirc et avant 2022 à l'Arrco. Pour autant, les régimes ne sont pas en faillite. Ils subissent de plein fouet les effets de la crise et des politiques d'austérité (chômage, destruction d'emploi, austérité salariale, baisse des cotisations..) ; plus de 7,5 milliards d'euros ont été « perdus » en trois ans du fait de la crise. FO-Cadres n'ignore pas le défi majeur que représente la situation financière des régimes. Le retour à l'équilibre est de notre responsabilité comme de celle de l'ensemble des partenaires sociaux. C'est dans cet état d'esprit que la délégation FO a proposé des mesures justes et équilibrées. Parmi ces

mesures, l'augmentation de la cotisation globale pour les deux régimes de 0,4%. Un effort partagé entre les salariés et les employeurs qui rapporterait près de 2,5 milliards de ressources pérennes pour l'Agirc-Arrco.

Mais les négociations se sont une nouvelle fois heurtées à la position dogmatique du MEDEF. En refusant toute nouvelle hausse de cotisation, le patronat persiste à faire porter l'essentiel des efforts sur les seuls salariés et retraités. Les mesures d'abattements temporaires qu'il propose sont l'exemple même des

mesures injustes et déséquilibrées. Elles consistent à ce qu'un salarié pouvant prétendre à sa retraite de base à taux plein à 62 ans, attende 65 ans pour bénéficier de sa retraite complémentaire sans abattement. Quant à la fusion des régimes Agirc-Arrco, proposition patronale soutenue par la CFDT, elle n'a jamais été pour notre organisation une fin en soi. Elle ne saurait d'ailleurs à elle seule résoudre les difficultés financières des régimes. Deux déficits n'ont jamais fait un excédent. Sans compter que les mo-

dalités et l'intérêt de cette fusion ne sont aujourd'hui ni clairement définies, ni démontrées pour envisager une éventuelle évolution dans l'intérêt de la pérennisation des régimes.

Le 16 octobre, rendez-vous est pris pour une nouvelle séance de négociations. FO y sera présente dans une logique d'accord. Elle y rappellera ses revendications pour garantir aux salariés une pension décente à l'abri de la spéculation financière. L'enjeu est capital ! À défaut d'accord, en plus de l'échec de la pérennisation des régimes, c'est la perte de la gestion paritaire au profit de celle de l'État qui se dessine. Il y a donc urgence à réagir !

“  
**La fusion des régimes  
Agirc-Arrco n'a jamais été  
pour notre organisation une  
fin en soi. Elle ne saurait  
à elle seule résoudre  
les difficultés financières  
des régimes.**  
”

## 03 [ Actu ]

**Reconnaissance du burn-out  
comme maladie professionnelle :  
le Parlement retoque  
les amendements proposés**

**Loi Macron et 49-3 :  
quand austérité rime avec autorité**

**Temps de travail des cadres à  
l'hôpital : les raisons de la colère**

## 04 [ Actu ]

**Plafonnement des indemnités aux  
prud'hommes : on touche le fond !**

**Projet de loi sur le dialogue social :  
ce qui va changer**

**Impôts : FO s'oppose au  
prélèvement à la source**



## 05 [ Dossier ] **La négociation Agirc-Arrco**

**La pérennisation des régimes  
de retraites complémentaires  
est en jeu**

10 [ Interview ]  
**François-Xavier SELLERET**

12 [ Interview ]  
**Philippe PIHET**

## 15 [ Questions/Réponses ]

**Harcèlement moral :  
des rapports sociaux à protéger !**



**fo-cadres.fr**

Retrouvez une mine  
d'informations  
(actualités, négociations,  
études).

## [ Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle ]

## Le Parlement retoque les amendements proposés



Certains amendements au projet de loi sur le dialogue social afin de faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle ont été jugés irrecevables au prétexte qu'ils entraîneraient des charges publiques supplémentaires. Ces amendements prévoyaient que « les affections psychiques » pouvaient être reconnues comme maladies

professionnelles même si elles entraînaient un taux d'incapacité moindre que d'autres maladies.

L'Assemblée nationale a adopté une autre version du texte, soutenue par le ministre du Travail, qui prévoit de conserver le système de reconnaissance par le biais des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), tout en aménageant une procédure spécifique pour le burn-out selon des modalités qui seront précisées par décret. Quant à la commission des Affaires sociales du Sénat, elle a purement et simplement supprimé l'article qui prévoyait de reconnaître l'épuisement extrême des salariés comme une pathologie liée au travail.

↳ **FO-Cadres estime que tant que la prise en charge du burn-out ne pèsera pas de manière plus systématique sur l'entreprise, les employeurs ne se sentiront pas concernés par la prévention de ce phénomène, qui va nécessairement continuer à prendre de l'ampleur au sein des entreprises de toute taille.**

## [ Loi Macron et 49-3 ]

## Quand austérité rime avec autorité

Avec le passage en force de la loi Macron à l'Assemblée nationale, nombre d'amendements ne seront pas examinés, comme la réforme des prud'hommes, le travail du dimanche, l'épargne salariale et l'ensemble des mesures pour les PME et TPE.

**FO dénonce l'excès d'autorité et le manque d'assurance sur le vote de la part du gouvernement.** Le dialogue social est malmené, le débat parlementaire tronqué, alors que ce texte aura d'importantes conséquences sur la vie et les droits des salariés.

## [ Temps de travail des cadres à l'hôpital ]

## Les raisons de la colère

↳ **Gilles Calvet, DS des cadres hospitaliers FO pour les directeurs d'établissements médicaux-sociaux**

À l'exception des cadres de direction, le temps de travail des cadres de l'Hôpital public est régi par des protocoles locaux négociés avec les directions des établissements dont ils dépendent. Les situations peuvent donc varier d'un hôpital à l'autre selon les rythmes de travail adoptés et modalités choisies par des équipes qui travaillent de 7h... à 12 heures par jour ! Ces accords locaux se trouvent menacés par le plan d'économies infligé à l'Hôpital public (plus de 3 milliards d'euros d'ici 2017) : c'est bien sur les dépenses de personnel que ces économies devront porter puisque

celles-ci représentent entre 60 et 70 % de leur budget !

↳ **Ce coup de rabet budgétaire est à l'origine du mouvement de très fort mécontentement dans les hôpitaux. FO estime qu'il s'agit de privilégier d'hypothétiques économies immédiates au risque d'aggraver un mal-être au travail déjà préoccupant, conduisant à de l'absentéisme... donc un accroissement des dépenses de personnel de remplacement ! En somme l'inverse des effets escomptés.**

## [ En bref ]

Portage salarial:  
l'ordonnance est entrée  
en vigueur le 3 avril

Ce texte nécessite encore l'adoption par le Parlement d'un projet de loi de ratification d'ici le 3 septembre. Un dispositif de sanctions civiles et pénales doit de plus être introduit par la loi pour garantir l'effectivité des mesures prévues.

Pour FO-Cadres, le dispositif issu de l'ordonnance ne permet pas de sécuriser la situation particulière des salariés portés, il s'entête à conserver la possibilité de conclure un CDI, tout comme la faculté de déroger au droit commun du contrat de travail. Nous serons vigilants dans le cadre de la prochaine négociation de branche et au sein des entreprises pour éviter que des cadres soient indûment exclus ou « invités » à quitter le régime du salariat !

**73% des cadres** placent les formations courtes au premier plan des actions jugées utiles pour les douze prochains mois, soit 7 points de plus que l'année précédente (Baromètre annuel Apec, février 2015)

Le télétravail dans  
la fonction publique :  
vers une mise en place  
à la rentrée ?

Le 8 juin, représentants du ministère et syndicats se sont retrouvés pour poursuivre leurs discussions sur l'encadrement juridique du télétravail dans la Fonction publique. Un premier projet de décret présenté aux organisations syndicales précise le champ d'application et les modalités de recours au télétravail. Volontariat et réversibilité sont respectés, mais plusieurs questions restent en suspens sur sa déclinaison pratique dans les trois versants de la Fonction publique. Le texte devrait être examiné en septembre dans le cadre du Conseil commun de la Fonction publique, pour une adoption qui sera entérinée dans la foulée.

## [ En bref ]

## Stages

Dans le cadre des discussions relatives au projet de loi Macron, le Sénat a voté le 11 mai un amendement allongeant la durée des stages à 12 mois pendant une année de césure ou pour les étudiants préparant des diplômes de grade de master, ce qui vient à l'encontre de la décision du Parlement, qui adoptait le 10 juillet 2014 un texte limitant la durée des stages à 6 mois, disposition défendue par

**FO-Cadres qui dénonce l'usage abusif de stagiaires en lieu et place de salariés.**

## 22% des cadres

ont changé d'entreprise en 2014. Ils restent en moyenne 4,1 ans dans leur entreprise, contre 3,6 ans il y a 10 ans (étude Mobicadres, juin 2015).

### Projet de directive européenne sur le « secret des affaires »

Éric Pérès pour FO-Cadres a été auditionné par la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale le 12 mai. Il a pu exposer les motifs de l'opposition de FO à ce projet tel que rédigé en l'état. Il a également pu faire part de nos attentes en ce qui concerne le contenu de cette directive, à savoir : revoir la définition du périmètre pour circonscrire les éléments aux seules informations commerciales ; prévoir une rédaction claire et précise pour protéger le droit des salariés et les prérogatives dont bénéficient les IRP en matière d'alerte ; exclure les professions de journalistes du champ de la directive.

## [ Agenda ]

**29 SEPTEMBRE - 2 OCTOBRE** »  
Congrès de la CES à la Mutualité (Paris)

**6 OCTOBRE** »  
Réunion du comité Eurocadres France

**16 OCTOBRE** »  
Nouvelle séance de négociations retraites complémentaires Agirc-Arrco

## [ Plafonnement des indemnités devant les prud'hommes ]

## On touche le fond !



Alors que les chiffres du chômage montrent mois après mois une hausse continue du nombre de demandeurs d'emploi prouvant ainsi l'immense inefficacité des politiques d'austérité jusqu'ici privilégiées, le gouvernement a choisi de poursuivre sa déréglementation sociale dans le cadre du projet de loi Macron en plafonnant le montant des indemnités pour licenciement abusif.

Ainsi, en créant un barème pour les indemnités accordées par les juges prud'homaux en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le gouvernement met à mal les fondamentaux du droit du travail et le nécessaire encadrement du licenciement. Une disposition rétrograde qui institutionnalise l'insécurité juridique des salariés au profit de la sécurité juridique des employeurs.

» **FO-Cadres demande la suppression de ce plafonnement et rappelle son opposition au projet de loi Macron dont les mesures régressives ne parviendront pas à relancer la croissance économique créatrice d'emploi.**

## [ Projet de loi sur le dialogue social ]

## Ce qui va changer

Le projet de loi sur le dialogue social et l'emploi a été adopté en première lecture le 2 juin par l'Assemblée nationale et le 30 juin par le Sénat. Le texte avait vu le jour après l'échec des négociations interprofessionnelles entre les interlocuteurs sociaux, en janvier 2015. Au fil des mois, le projet de loi s'est considérablement alourdi, traitant de la représentation des salariés mais aussi de la pénibilité ou de la prime d'activité.

Ce texte prévoit notamment l'élargissement de la délégation unique du personnel, la modification du fonctionnement des IRP, le lissage dans le temps et à titre expérimental des obligations liées aux seuils de 11 et 50 salariés, ou encore le regroupement en 3 rendez-vous des 17 obligations d'information-consultation du CE. En ce qui concerne

l'égalité femme/homme, après une levée de boucliers, les députés ont rétabli la négociation sur l'égalité professionnelle entre les sexes, mais en la diluant dans la négociation qualité de vie. Après l'échec de la CMP, le projet de loi devra repasser en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale à partir du 7 juillet puis au Sénat à compter du 20 juillet. L'Assemblée nationale aura ensuite le dernier mot pour un vote définitif.

» **Pour notre organisation, la réforme engagée fragilise les IRP, attaque les droits des salariés et contourne les syndicats. En tout état de cause, nous continuerons à porter nos revendications et à dénoncer le recul des droits et des moyens contenus dans ce texte.**

## [ Impôts ]

## FO s'oppose au prélèvement à la source

À partir de 2017, l'impôt sur le revenu ne sera plus payé avec un an de décalage, mais prélevé directement sur le salaire ou la pension de retraite chaque mois, contribuant à la dissolution du principe d'égalité devant l'impôt puisqu'il ne concernera que les seuls salariés et retraités.

Ses modalités pratiques, exposées lors du Conseil des ministres du 17 juin, restent floues. Le prélèvement pourrait se faire par l'employeur, ce qui induit que toutes les

informations personnelles et familiales du salarié seront du jour au lendemain entre les mains des entreprises. Outre l'atteinte au respect de la vie privée, ce serait accroître le lien de subordination des salariés envers leur employeur.

» **FO-Cadres conteste cette réforme, dont l'objectif non avoué n'est pas de faciliter la vie du citoyen, mais de faire des économies budgétaires en supprimant des postes à Bercy.**

# Les enjeux d'une nouvelle négociation

## État des lieux, rappel de l'accord de 2013



**Prendre les mesures permettant un retour à l'équilibre financier à l'horizon 2020.**

**U**n peu moins de deux ans après l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013, les partenaires sociaux ont dû ouvrir un nouveau cycle de négociations pour pérenniser les régimes de retraites complémentaires. C'est ainsi que dès le 17 février 2015, se sont tenues des séances de travail mensuelles (20 mars, 10 avril, 27 mai, 22 juin), auxquelles se sont ajoutées des rencontres bilatérales, ayant pour objectif de prendre les mesures permettant un retour à l'équilibre financier à l'horizon 2020.

L'accord de 2013 (voir notre Lettre trimestrielle n° 151 de mars 2013) avait déjà permis, grâce à des mesures conservatoires et des orientations à moyen et long termes, de décaler les échéances d'épuisement des réserves et de freiner la dégradation financière des régimes Agirc et Arrco. Les mesures conservatoires consistaient à agir sur les ressources avec la hausse du taux contractuel de cotisations Agirc et Arrco de 0,1 % par an pendant 2 ans : cette augmentation permettait un gain d'environ 1,1 milliard d'euros à l'horizon 2017 et l'acquisition de droits supplémentaires futurs pour les actifs.

Également, le choix a été fait de limiter pendant 3 ans la progression des prestations en revalorisant les pensions de retraite moins que l'inflation tout en maintenant constant le rendement des régimes. Deux étapes importantes ont vu le jour, avec une revalorisation différenciée entre le point Agirc et le point Arrco au 1<sup>er</sup> avril 2013 puis une revalorisation de même niveau pour les exercices 2014 et 2015, équivalente à l'inflation (-1%). Les salaires de référence ou prix d'achat du point de retraites complémentaires évoluaient comme les valeurs de point pour ces trois années.

Enfin, plusieurs mesures visaient par ailleurs à reconstituer les réserves financières des régimes : il en allait ainsi de la mise en place de la mensualisation des cotisations, tout comme de l'affectation d'une partie des réserves d'action sociale et des réserves de gestion. L'ensemble de ces mesures a ainsi permis de réduire le déficit technique des régimes Agirc et Arrco de 7,9 milliards à 5,5 milliards



d'euros, tout en augmentant les réserves techniques, déterminées en % des allocations, de 41 % à 54 %.

Concernant les orientations à moyen et à long termes, sans être dissociées des mesures de trésorerie, il s'agissait autour de groupes paritaires de travail de garantir l'avenir des retraites complémentaires.

Ainsi dès 2013, un premier groupe de travail prévu à l'article 8 de l'accord, était créé pour étudier les possibilités d'évolution des régimes sur différents points comme l'évolution des paramètres de la réversion (taux, âge, proratisation en fonction de la durée du mariage...) ou encore les conditions de l'extension de la cotisation AGFF à la tranche C. Un deuxième groupe de travail était chargé de réfléchir à la façon de préserver le caractère solidaire et essentiellement contributif des régimes complémentaires (art. 9). Enfin, en application de l'article 10, les partenaires sociaux avaient acté de se rencontrer périodiquement pour étudier les conclusions des groupes de travail mais également chaque année pour évaluer l'efficacité des mesures prises en 2013 au regard de la situation financière des régimes Agirc et Arrco.

L'accord de 2013 n'avait pas tout réglé et il demandait des efforts aux retraités, notamment aux cadres plus fortement impactés en 2013 par la sous-indexation des pensions, mais les dispositions prises permettaient de redonner une bouffée d'oxygène aux régimes complémentaires. Une consolidation des régimes qui dépendait fortement des conditions d'un retour à une croissance économique qui n'a pas eu lieu.

En effet, la persistance de la crise économique avec un taux de chômage de plus de 10 % de la population active pénalise lourdement les régimes complémentaires basés sur l'évolution de la masse salariale, de sorte que le montant des cotisations encaissées ne permet pas de couvrir la somme des pensions versées. Une situation encore plus délicate pour l'Agirc qui subit un effet plafond négatif avec un plafond de la Sécurité sociale, à partir duquel les cadres cotisent au régime, qui progresse plus vite que le salaire moyen des cadres. Soulignons ici qu'à cause de politiques salariales moroses, 25,6 % des participants à l'Agirc ont un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale. Sans compter que les projections financières prévoient que les réserves de l'Agirc seront épuisées en 2018 et celles de l'Arrco en 2027.

Dans ce contexte économique difficile lié aux politiques d'austérité du gouvernement, les régimes Agirc et Arrco se sont trouvés de nouveau fragilisés, avec pour 2013 des résultats nets déficitaires de 1,233 milliard d'euros pour l'Agirc et 394 millions d'euros pour l'Arrco. Une dégradation confirmée en 2014, portant les résultats globaux de l'exercice à -1,985 milliard d'euros pour l'Agirc et -1,153 milliard d'euros pour l'Arrco.

## Principaux résultats Agirc pour 2013 et 2014

Montants en milliards d'euros	2013	2014
Résultat technique après transferts	-1,440	-2,534
Produits financiers	0,198	0,526
Résultat exceptionnel	0,009	0,023
Résultat global de l'exercice	<b>-1,233</b>	<b>-1,985</b>

Source Agirc-Arrco 2014

## Principaux résultats Arrco pour 2013 et 2014

Montants en milliards d'euros	2013	2014
Résultat technique après transfert	-3,000	-3,081
Produits financiers	2,581	1,893
Résultat exceptionnel	0,025	0,035
Résultat global de l'exercice	<b>-0,394</b>	<b>-1,153</b>

Source Agirc-Arrco 2014



**Cela signifie-t-il, comme on a pu le lire et l'entendre ici ou là, que les régimes de retraites complémentaires seraient bientôt en faillite ?** **Aucunement, une telle situation est même antinomique avec le principe de la répartition. En effet, les cotisations perçues auprès des actifs au cours d'une année servent à payer les retraites en cours, c'est la solidarité intergénérationnelle. Mais un régime par répartition ne peut redistribuer que les sommes dont il dispose, si bien qu'à défaut de ressources nouvelles et à l'épuisement des réserves, les pensions des retraités s'en trouveraient immédiatement impactés.**

**Une perspective inenvisageable pour FO qui tout au long de la négociation a rappelé son exigence de trouver des sources de financement, son attachement à la gestion paritaire des régimes complémentaires et à la pérennité des régimes de retraites complémentaires dans l'intérêt des salariés, cadres et non cadres, comme des retraités.**

## Perspectives des opérations de retraite de 2013 à 2040 (en millions d'euros)

Année	AGIRC			ARRCO			ENSEMBLE		
	Résultat technique après transfert	Placements M€	% des alloc	Résultat technique après transfert	Placements M€	% des alloc	Résultat technique après transfert	Placements M€	% des alloc
2013	-1 440	8 974	39 %	-3 002	55 427	115 %	-4 442	64 401	90 %
2017	-2 558	1 442	6x%	-2 907	52 355	100 %	-5 465	53 797	69 %
<b>2018</b>	-2 633	-1 353	<b>-5 %</b>	-3 593	48 917	91 %	-6 227	47 565	60 %
2020	-2 465	-6 712	-25 %	-4 586	40 441	72 %	-7 051	33 729	41 %
<b>2025</b>	-2 412	-20 221	-70 %	-6 576	11 185	18 %	-8 987	-9 036	<b>-10 %</b>
<b>2027</b>	-2 652	-26 254	-87 %	-7 451	-3 876	<b>-6 %</b>	-10 103	-3 0131	-31 %
2030	-2 977	-36 397	-114%	-8 499	-29 789	-43 %	-11 477	-66 186	-65 %
2040	-3 154	-78 068	-211%	-9 916	-141 959	-176 %	-13 071	-220 027	-185 %

Source Agirc-Arrco 2014

# Les propositions du MEDEF : des mesures déséquilibrées et injustes

**D**ès l'ouverture des négociations de février 2015, la délégation patronale a écarté toute hausse des cotisations arguant, sans grande surprise, la compétitivité des entreprises et ajoutant que cela ne s'inscrivait pas dans la politique actuelle du gouvernement ! Également, le Medef a exposé les leviers d'action qu'il préconisait pour un retour à l'équilibre des régimes, dans l'objectif affiché de réduire les charges des régimes et de faire peser tous les efforts sur les actifs et les retraités.

Ainsi, au titre de ses mesures paramétriques, le patronat proposait « pour inciter les seniors à prolonger leur activité » le report des bornes d'âges de liquidation des droits dans les régimes Agirc et Arrco par la mise en place d'un système d'abattements dégressifs et temporaires entre 62 et 67 ans dès 2017.

↳ **La délégation FO a immédiatement rappelé son opposition à toute modification des bornes d'âge et a souligné que près de 60 % des salariés qui liquident leur pension ne sont plus en activité.**

La délégation patronale envisageait de réduire les droits des demandeurs d'emploi, ce qui aurait consisté à attribuer des droits à retraite complémentaire au titre des périodes de chômage en proportion des financements reçus de l'UNEDIC, les régimes complémentaires n'auraient alors plus versé 100 % des droits mais seulement 70 % sur la période de chômage indemnisé.

↳ **Une mesure inadmissible pour FO en ce qu'elle aurait infligé une double peine aux chômeurs, d'abord privés d'emploi puis pénalisés dans leurs droits futurs à retraites complémentaires.**

Toujours dans cet esprit de remise en cause des droits, le Medef préconisait la baisse du taux des pensions de réversion avec une option « offerte » au salarié : soit maintenir à 60 % le taux de pension de réversion de son conjoint en contrepartie d'une baisse de sa retraite personnelle, soit de réduire le taux de réversion de son conjoint sans toucher à sa pension de droit direct.

↳ **Un nivellement par le bas des droits à pension, couplé à un choix de précarisation soit pour le retraité soit pour son conjoint, qui pour FO n'était aucunement envisageable.**

Il en allait de même avec l'abaissement à 54 % ou à 50 % des taux de réversion à partir de 2015, ce qui aurait conduit aux « gains » suivants pour les régimes :

## Diminution du taux de réversion de 60% à 54%

Années	Impacts en M€ constants à l'Agirc	Impacts en M€ constants à l'Arrco	ENSEMBLE Agirc-Arrco
2017	70	130	200
2020	145	282	427
2030	345	689	1034
2040	487	988	1475

Source Agirc-Arrco 2014



## Diminution du taux de réversion de 60% à 50%

Années	Impacts en M€ constants à l'Agirc	Impacts en M€ constants à l'Arrco	ENSEMBLE Agirc-Arrco
2017	116	217	334
2020	242	469	711
2030	575	1148	1723
2040	812	1647	2458

Source Agirc-Arrco 2014

Le patronat préconisait également un gel des pensions pendant 3 ans, visant à rendre systématique une mesure qui en 2013 se voulait exceptionnelle et transitoire. Il a proposé que les valeurs de point de retraite et les salaires de référence évoluent non plus en fonction des prix mais en fonction de l'évolution de la masse salariale, tout comme une sur-indexation temporaire du salaire de référence.

↳ **Des logiques comptables et de comblement des déficits par la réduction des droits qui pour FO ne participaient en rien à la sécurisation de la retraite complémentaire.**



**Faire peser tous  
les efforts sur les actifs  
et les retraités.**

## Les propositions de FO : le choix de la pérennisation des régimes de retraites complémentaires

**L**e retour à l'équilibre des régimes de retraites complémentaires relève de la responsabilité des partenaires sociaux et FO a toujours rappelé que des ressources nouvelles étaient nécessaires pour y parvenir. Il n'est pas admissible de prévoir uniquement des actions sur les « charges » (les allocations et les droits futurs). En effet, **les salariés et les retraités ayant supporté 60 % des efforts depuis 20 ans et les entreprises seulement 40 %, un rééquilibrage doit être initié.**

Concernant les besoins de financement, FO a dès la première séance de négociations émis des réserves sur l'estimation des besoins de financement faites par le Medef, qui avançait le chiffre de 7 milliards d'euros. À cette fin, notre délégation a demandé aux services techniques de l'Agirc et de l'Arrco de déterminer l'impact de la crise économique sur les résultats techniques des régimes afin de distinguer ce qui relève de causes conjoncturelles et ce qui dépend de raisons structurelles. Ainsi, il a pu être calculé que seuls 1 à 2 milliards d'euros, respectivement à l'horizon 2017 et 2020, pouvaient être considérés comme structurels, un élément qui permet de relativiser la durée des efforts à consentir et de les concentrer sur les mesures déterminantes à prendre.

Plus encore, FO a tout au long de la négociation réitéré ses principales revendications conformément à la résolution Protection sociale du XXIII<sup>e</sup> Congrès confédéral de Tours (février 2015), qui affirme que **cette négociation devait être l'occasion de conforter le modèle à deux niveaux - retraite de base et retraite complémentaire, seul garant contre la tentation de créer un régime unique, voire universel, forcément réducteur de droits.** Un régime unique de base et complémentaire constituerait en effet une véritable captation des fonds à l'Arrco et à l'Agirc, et une opportunité d'installer le deuxième étage par capitalisation, ce régime unique ne pouvant être qu'à minima.

Pour cela, la délégation FO a souligné la nécessité d'une augmentation des taux de cotisation à l'Agirc et à l'Arrco. Ainsi, à l'image de ce qui a été obtenu à l'arrachée par notre organisation en 2013, le relèvement de seulement 0,1 % en 2016 du taux de cotisation effectif apporterait des gains immédiats aux deux régimes de près de 600 millions dès 2017.

### Augmentation du taux de cotisation effectif de 0,1% en 2016 (Action sur le taux contractuel et stabilité du taux d'appel)

Années	Impacts en M€ constants à l'Agirc	Impacts en M€ constants à l'Arrco	ENSEMBLE Agirc-Arrco
2017	88	504	592
2020	88	507	595
2030	74	446	520
2040	46	319	365

Source Agirc-Arrco 2014

Si cette augmentation était portée à 1 %, c'est alors près de 6 milliards d'euros de ressources nouvelles qui bénéficieraient aux régimes complémentaires dès 2017 ! Un levier important pour équilibrer les régimes et parvenir à combler la quasi-intégralité des déficits techniques Agirc et Arrco.

Également, FO a rappelé que **les réserves des régimes Agirc et Arrco ayant été constituées au fil des années, à partir des accords signés depuis plus de 20 ans, elles doivent être maintenues au-dessus d'un seuil critique dans les deux régimes.** Il est en effet impératif de disposer des marges de manœuvre nécessaires au pilotage responsable des régimes. Ces réserves constituent avant tout le salaire différé de l'ensemble des participants des régimes et permettent d'être mobilisées afin de ne pas pénaliser les droits à pension des retraités.

La délégation FO a également été très claire sur les « lignes rouges » à ne pas franchir. Il en va ainsi du rejet de tout recul des bornes d'âge pour l'ouverture des droits pour une retraite à taux plein, tout comme du refus de la remise en question de l'accord protégeant l'AGFF jusqu'à la fin 2018.

**Dans le prolongement, FO-Cadres a renouvelé sa proposition d'étendre l'AGFF à la tranche C de l'Agirc.** Il s'agit au titre de la solidarité de soumettre les cadres dont le salaire est compris entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale (soit pour 2015 entre 12 680 et 25 360 € mensuels), soit environ 8% des effectifs à l'Agirc, au dispositif AGFF et à sa cotisation de financement. Rappelons que l'AGFF assure aux régimes complémentaires le versement d'une contribution d'équilibre permettant de financer le surcoût des départs avant l'âge d'attribution du taux plein. Ainsi, cette mesure qui ne générerait que peu de supplément d'allocations permettrait de dégager un gain net global pour les deux régimes de 132 millions d'€ dès 2017.

### Extension de l'AGFF à la tranche C de l'Agirc

Années	Impacts en M€ constants à l'Agirc	Impacts en M€ constants à l'Arrco	ENSEMBLE Agirc-Arrco
2017	23	109	132
2020	23	111	134
2030	10	123	133
2040	3	133	136

Source Agirc-Arrco 2014

C'est dans un contexte difficile de négociations avec un Medef obnubilé par la régression des droits et un intérêt non dissimulé des pouvoirs publics pour la protection sociale complémentaire, que FO a insisté sur la nécessité, comme en 2013, de conclure un accord qui prévoirait des mesures conservatoires et des orientations à long terme pour préserver et pérenniser les retraites complémentaires.

# Suspension des négociations : un accord encore possible

**L**e 22 juin 2015, le patronat a proposé un ultime texte de négociation visant à résorber le déficit des régimes Agirc et Arrco ré-estimé à 8,2 milliards d'euros en 2020.

Malgré la revendication de FO d'une augmentation de 0,4 % des taux de cotisations, le projet patronal n'envisage à nouveau aucune utilisation de ce levier. Plus encore, le Medef revendique ce choix dans le préambule du texte en indiquant que « *compte tenu du poids des charges pesant sur les actifs et sur les entreprises, de la perte de compétitivité de notre économie ces dernières années et de l'enjeu du redressement qu'elles poursuivent, dans l'intérêt de l'emploi notamment, la période n'est pas favorable à une augmentation des cotisations.* »

Le projet d'accord confirme également les mesures d'économies avec notamment la préconisation emblématique du Medef des abattements temporaires dégressifs sur les pensions de retraite complémentaire, en révisant néanmoins le dispositif proposé. Ainsi, la décote serait applicable sur les pensions avant 65 ans et non plus jusqu'à 67 ans. Également, le taux d'abattement serait revu à la baisse (30 % au lieu de 40 %, 20 % au lieu de 30 %, 10 % au lieu de 18 %) et serait mis en œuvre pour les liquidations prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au lieu de 2017, soit pour les générations nées à partir de 1957.

## Coefficients d'anticipation en fonction de l'âge atteint

Age de départ	Age atteint							
	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
A 60 ans	0,7	0,8	0,9	1	1	1	1	1
A 61 ans	-	0,7	0,8	0,9	1	1	1	1
A 62 ans	-	-	0,7	0,8	0,9	1	1	1

En conséquence, un assuré qui pourrait prétendre à sa retraite de base à taux plein à 62 ans, ne pourra bénéficier de sa retraite complémentaire sans abattement qu'à compter de 65 ans. Le texte exclut de cette mesure les participants exonérés de CSG et les assurés handicapés. Également, les participants soumis à la CSG à taux réduit se verraient appliquer des coefficients d'anticipation « moins élevés », mais toujours existants. Une mesure d'équilibrage qui ne peut en l'état être acceptée par FO tant elle emporterait des conséquences lourdes sur les droits futurs à pension et conduirait de fait à reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ans.

Le Medef propose également de porter l'âge d'ouverture des droits à réversion à 55 ans et non plus à 60 ans pour les deux régimes. Rappelons qu'actuellement, à l'Arrco le demandeur doit avoir au moins 55 ans et à l'Agirc l'âge « normal » est de 60 ans. Le patronat fait ici machine arrière en proposant une harmonisation vers le régime le plus favorable et conserverait le taux de réversion à 60 %. En revanche, il maintient la disposition qui proratiserait les droits à réversion en fonction de la durée du mariage. Une mesure qui entraînerait une amputation des droits acquis sans apporter des gains significatifs aux deux régimes (100 millions en 2030 et 400 millions pour 2040).



Autre mesure de rééquilibrage proposée, la désindexation des pensions de 1,5 point par rapport à l'inflation, avec une clause plancher visant à éviter la revalorisation négative mais qui pourrait néanmoins conduire à un gel des pensions. Également, le salaire de référence (prix d'achat du point de retraite) augmenterait plus rapidement de 3,5% que le salaire annuel moyen et ce pendant 3 ans (2016, 2017 et 2018), ce qui reviendrait à acheter beaucoup plus cher chaque point de retraite. Aussi, la date de revalorisation des pensions serait décalée de 7 mois passant du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> novembre.

Enfin, le projet d'accord prévoit dans une dernière partie la création au 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'un régime paritaire unifié de retraite complémentaire visant à fusionner les régimes Agirc et Arrco. Il s'agirait d'un régime paritaire, par répartition et par points qui fonctionnerait par tranches de salaires avec des cotisations appelées en fonction du revenu, selon deux tranches de rémunération (sous le plafond de la Sécurité sociale, entre ce plafond et 8 plafonds). Un groupe de travail serait alors constitué afin de déterminer les règles encadrant la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce nouveau régime unifié. Il est important de souligner que la fusion des régimes complémentaires n'a jamais été pour FO une fin en soi, d'autant que celle-ci n'apporterait globalement que des gains faibles, soit un peu plus de 1 milliard d'euros pour 2040. Plus encore, elle ne saurait être présentée par le Medef comme la condition sine qua non à tout accord.

Il appartient désormais au patronat de profiter de l'été pour revoir sa copie, notamment les abattements, et accepter enfin le relèvement du taux de cotisation. La prochaine réunion paritaire, qui sera précédée de plusieurs bilatérales dans l'intervalle, est fixée au 16 octobre prochain.

## Interview

## François-Xavier SELLERET

Directeur général de l'Agirc et de l'Arrco



© Studio M6

**Pouvez-vous nous exposer les raisons pour lesquelles les régimes Agirc et Arrco sont actuellement en situation déficitaire ?**

**F.-X. Selleret :** Le constat fait l'objet d'un diagnostic partagé. Dans le contexte d'une croissance économique atone et d'une augmentation des charges due au départ à la retraite des papy-boomers, les résultats des régimes, déficitaires, ne présentent pas de perspectives de retour à l'équilibre en l'absence de mesures nouvelles décidées par les partenaires sociaux, lors de leurs négociations qui se poursuivront à l'automne.

mique a accentué les besoins de mutation et la nécessité de renouveler nos pratiques. Réactifs et ambitieux, les partenaires sociaux ont pris des mesures volontaristes destinées à abaisser les coûts de gestion des institutions. Ainsi, les régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO s'inscrivent dans la mutation engagée dans un certain nombre d'autres régimes de protection sociale et dans le développement des projets inter-régimes mis en œuvre par le GIP Union Retraite.

Différentes mesures sont déjà rentrées en vigueur. Pour les entreprises, la désignation d'un seul groupe par département et bientôt le regroupement des adhésions au sein d'un seul groupe représentent des progrès considérables de simplification qui se répercuteront sur le service offert aux actifs. Demain, un regroupement similaire aura lieu pour les allocataires relevant de plusieurs GPS.

Sur la trajectoire de réduction des dépenses de gestion fixée à 300 millions d'euros d'ici 2018, 40 % ont déjà été réalisées : loin de baisser la garde, nous allons poursuivre l'effort pour atteindre les objectifs qui nous ont été fixés.

**Quels sont les chantiers restants pour parvenir à cet objectif coût/qualité ?**

**F.-X. Selleret :** Les chantiers sont encore nombreux dans le cadre de la recherche d'efficacité qui nous anime. Ils supposent de ne négliger aucun gisement d'économies mais de toujours améliorer le service client, en nous appuyant par exemple sur les possibilités offertes par le digital et les nouvelles technologies. Le service client est au cœur de la stratégie fédérale de groupe AGIRC-ARRCO, associant les fédérations et tous les groupes de protection sociale.

**La nouvelle négociation s'est ouverte moins de 2 ans après la signature de l'accord du 13 mars 2013, quels sont pour vous ces principaux enjeux ?**

**F.-X. Selleret :** À l'horizon 2020, le besoin de financement est estimé à 8,4 milliards d'euros. Sans nouvelles mesures, les réserves de l'AGIRC seront épuisées fin 2017 et celles de l'ARRCO en 2025, quant à celle de l'ensemble AGIRC-ARRCO en 2023. Il s'agit d'un horizon court pour des régimes de retraite. Des mesures, en particulier pour l'AGIRC, sont nécessaires pour pouvoir redonner visibilité et confiance dans nos régimes aux retraités et aux cotisants, en particulier les jeunes générations.

Il est important de replacer les régimes dans les conditions de l'équilibre. Actuellement, les déficits des régimes sont compensés par les réserves que les partenaires sociaux ont su constituer mais il ne s'agit pas d'une situation durable. En aboutissant à un accord qui redonne les perspectives d'un équilibre, les partenaires sociaux démontreraient la capacité de la gestion paritaire de continuer à exercer ses responsabilités et à assurer l'équilibre d'un système de protection sociale dans un contexte de faible croissance.

**L'accord de 2013 avait déterminé un programme de travail portant sur la rationalisation des coûts de gestion et le maintien de la qualité de service, quelles sont les mesures qui ont déjà été prises en ce sens et quels sont les résultats qui ont été obtenus ?**

**F.-X. Selleret :** Nos régimes doivent perpétuellement s'adapter pour répondre au plus près aux besoins des clients. La crise écono-

## Dates clés

1945	Les ordonnances des 5 et 19 octobre créent le régime général de Sécurité sociale. Les salariés du secteur privé (à l'exception des salariés agricoles) doivent, quel que soit le montant de leur salaire, cotiser à l'assurance vieillesse. Le système est fondé sur le principe de la répartition.
1947	Signature par les partenaires sociaux de la « Convention collective nationale » créant, pour les salariés cadres de l'industrie et du commerce, un régime de retraite complémentaire géré par les partenaires sociaux (Agirc).
1961	Signature par les partenaires sociaux de l'Accord interprofessionnel du 8 décembre qui crée l'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés), destinée à assurer entre les régimes membres une coordination administrative, une compensation financière, et la réalisation des études nécessaires à la pérennité des régimes.
1974	Affiliation à une institution membre de l'Arrco des salariés cadres sur la partie de leur salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale.
1988	Intégration des régimes des cadres supérieurs dans l'Agirc.
2013	ANI du 13 mars sur les retraites complémentaires.

# Agirc-Arrco: bien comprendre sa retraite complémentaire

**L**e système de retraite obligatoire est à deux étages : le régime général et le régime complémentaire. Chaque salarié cotise pour sa retraite de base et pour la retraite complémentaire, les salariés cotisent à l'Arrco et à l'Agirc lorsqu'ils sont cadres.

## Qu'est-ce que l'Agirc et l'Arrco ?

Créée le 14 mars 1947, l'Agirc est le régime de retraite complémentaire obligatoire des cadres et assimilés cadres du secteur privé pour la partie de la rémunération dépassant le plafond mensuel de la Sécurité sociale. L'Arrco est depuis le 8 décembre 1961 le régime de retraite complémentaire obligatoire de tous les salariés du secteur privé y compris des cadres pour les rémunérations n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

## Comment se constitue la retraite complémentaire des cadres ?

Chaque mois des cotisations sont prélevées sur le salaire brut du cadre pour être versées aux caisses de retraite complémentaire. Les cadres cotisent à une institution Arrco jusqu'au plafond mensuel de la Sécurité sociale et à une institution Agirc pour la partie de la rémunération comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Ces cotisations de retraite complémentaire sont ensuite transformées en points de retraite, ils se cumulent sur un compte ouvert pour chaque salarié au début de sa carrière professionnelle.

$$\begin{aligned} & \text{Nombre de points} \\ & = \\ & \text{montant des cotisations / salaire de référence} \\ & \text{(ou prix d'achat d'un point)} \end{aligned}$$

Au moment de prendre sa retraite, les points cotisés par le cadre seront multipliés par la valeur du point en vigueur à cette date, ce qui détermine le montant de la retraite Agirc et Arrco.

$$\text{Montant annuel de la retraite complémentaire} = \text{total des points} \times \text{valeur annuelle du point}$$

## Quels sont les taux de cotisations de la retraite complémentaire ?

↳ **Tranche A** : 6,20 % (taux contractuel) appelé à 7,75 % (taux de cotisation effectif)

↳ **Tranche B** : 16,44 % (taux contractuel) appelé à 20,55 % (taux de cotisation effectif)

↳ **Tranche C** : 16,44 % (taux contractuel) appelé à 20,55 % (taux de cotisation effectif)

Il existe également une contribution exceptionnelle temporaire (CET) de 0,35 % et une cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco) de 2 % sur la tranche A et 2,2 % sur la tranche B. Ces cotisations ne donnent pas de points supplémentaires au cadre. Par principe, la répartition des cotisations est de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le cadre.

## Fusion Agirc-Arrco : quid des cadres ?

En 1947, l'Agirc a été créée par les partenaires sociaux pour permettre aux cadres de bénéficier d'un régime complémentaire obligatoire dont les prestations dépassaient les pensions versées par le régime de retraite de base (ordonnances d'octobre 1945). Cette spécificité d'un régime de retraite et de prévoyance s'est quelque peu atténuée avec la création en 1961 de l'Arrco, qui concerne non seulement les non-cadres mais également les cadres pour la partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale.

Si la convention collective du 14 mars 1947 est un des éléments de détermination du statut cadre, elle est loin d'être le seul et l'éventuelle fusion Agirc-Arrco, dont nous soulignons qu'elle n'est pour nous pas une fin en soi, ne peut s'entendre comme la fin de l'existence de la qualité de cadre.

↳ [petitlien.fr/L158-Agirc](http://petitlien.fr/L158-Agirc)

L'identité professionnelle des cadres s'est en effet construite au travers de nombreux critères distinctifs - autonomie, responsabilité, niveau d'expertise et de connaissances, management - donnant indiscutablement à cette catégorie de salariés une réalité économique, sociale et juridique au sein du monde du travail.

En témoigne l'accroissement de la population cadre qui en près de 20 ans a progressé de 62 % : elle représente aujourd'hui 20 % de la population active et près de 4 millions de salariés. Cette population certes hétérogène (les managers, les cadres experts, les cadres dirigeants), dispose d'éléments forts de convergence au travers des spécificités tenant notamment au temps de travail, à la charge de travail, aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière en termes de mobilité et de formation, ou encore aux modalités de rémunération.

Ce sont également ces spécificités professionnelles qui ont été consacrées par la Cour de cassation lorsque dans un arrêt du 27 janvier 2015, elle vient poser une présomption simple de légitimité des avantages catégoriels conventionnels. Un élément qui conforte l'existence des cadres au sein des conventions et accords collectifs de travail, de branche et d'entreprise.

Mais les cadres sont confrontés à une évolution de leur environnement professionnel empreint de restructurations, d'éloignement des choix stratégiques, de modifications de l'organisation et des conditions de travail, d'exposition au stress et aux risques psycho-sociaux qui bouleversent leur rôle et leur place au sein des entreprises.

**Une mutation qui pour FO-Cadres et en complément des négociations collectives de branche, impose une réflexion au niveau national et interprofessionnel à travers la remise à plat de l'ANI du 25 avril 1983.** Ce texte d'un autre âge doit être entièrement revu et enrichi pour s'adapter aux plus près des conditions actuelles de travail des cadres, permettant ainsi de conforter leur identité professionnelle spécifique.

↳ à Voir notre dossier spécial « Statut cadre et avantages catégoriels » : [petitlien.fr/L158](http://petitlien.fr/L158)

# Retraites complémentaires

Interview

**Philippe PIHET**

Secrétaire confédéral en charge du Secteur des retraites



**Le dernier texte proposé par le MEDEF date du 22 juin, quelles sont les avancées obtenues et quels sont les points bloquants ?**

**Philippe Pihet :** Les propositions faites par le patronat à l'occasion de la réunion du 22 juin ne peuvent pas être considérées comme des avancées pour FO. Les deux points de blocage font toujours partie du projet, à savoir l'absence de ressources supplémentaires et surtout l'introduction d'abattements sur le montant de la retraite.

La remise à plat du dispositif qui permet de partir à la retraite complémentaire avant 65 ans (AGFF) n'est pas concevable pour notre organisation. Elle revient dans les faits à reculer la date à laquelle les salariés, cadres comme non cadres, peuvent faire valoir leur droit à retraite.

Cela étant, la négociation ne sera pas facile : au 1<sup>er</sup> janvier 2019, juridiquement l'AGFF cesse de produire ses effets, nous voyons bien que le patronat, au-delà de cette négociation, envoie un message aux pouvoirs publics en leur indiquant qu'il faut reculer l'âge légal à 65 ans.

Nous avons l'obligation, à cet

horizon, de trouver une solution qui soit compatible avec les aspirations des salariés.

**Peux-tu nous détailler les principales revendications portées par FO lors de la négociation ?**

**Philippe Pihet :** Force Ouvrière, sans nier les difficultés des régimes, a fait la démonstration que la crise qui dure depuis 2007 est la principale cause des déficits des régimes, avant les effets démographiques.

**Nous revendiquons une augmentation de la cotisation globale, pour les deux régimes, de 0,4 points, un effort partagé entre salarié et employeur** (à titre d'exemple pour un salaire brut de 3 200 €, cela « coûte » au salarié environ 6 € par mois). En d'autres mots, la vraie problématique réside dans le partage des richesses produites.

Nous avons maintenu dans cette séance de négociation de juin notre volonté d'aboutir, seulement pour négocier, il faut être deux !

Les autres mesures que nous pourrions discuter, sous la réserve d'obtenir de la cotisation supplémentaire, seraient dans la ligne de l'accord de mars 2013. Celui-ci nous avait paru être équilibré entre les salariés actifs, retraités et les employeurs.

**Au-delà des mesures paramétriques, est notamment évoquée la fusion Agirc-Arrco. Quel serait pour toi l'impact de la création d'un régime unique de retraite complémentaire sur le statut de cadre ?**

**Philippe Pihet :** Nous ne sommes pas demandeurs de la fusion AGIRC-ARRCO, **l'addition de déficits ne se transforme pas en excédent.**

Pour autant, la situation de l'AGIRC est très préoccupante ; en 2018, il n'y aura plus de réserves, ce qui veut dire dans un régime par répartition que les pensions AGIRC diminueront entre 11 et 15 %.

**C'est pour cela que nous revendiquons l'augmentation des cotisations, en effet, si la situation de l'AGIRC est très dégradée, celle de l'ARRCO n'est pas, à terme, favorable non plus.**

Pour revenir à l'AGIRC, une des pistes pourrait consister en une « aide » de l'ARRCO. Je sais que l'image véhiculée par cette hypothèse peut ne pas être bonne mais la réalité n'est pas aussi manichéenne !

Depuis plus de 40 ans, les cadres cotisent à l'ARRCO sur la tranche A (jusqu'au plafond de la Sécu) et contribuent ainsi aux réserves du régime. Ajoutez à cela que 69 % des cadres qui ont liquidé leur retraite en 2013, perçoivent une retraite ARRCO supérieure à celle de l'AGIRC. Une situation due en réalité à un plafond de la Sécu qui croît plus vite que le salaire moyen des cadres, traduisant le manque de dynamisme des politiques salariales chez les cadres.

Enfin, et depuis les accords de 2001, les paramètres de liquidation ont été progressivement rapprochés. Ce même accord disposait que les régimes devaient converger en 2002 !

En résumé, **Force Ouvrière donne la priorité à la pérennité de la retraite complémentaire des salariés du privé, quels que soient leur rémunération et leur statut.**

Sur cette partie de la question du statut de l'encadrement, il est évident que la négociation AGIRC-ARRCO ne peut pas déborder sur les conventions collectives.

**Pour nous, les deux aspects ne peuvent être fusionnés : le statut de l'encadrement ne peut être réduit à la retraite complémentaire, je pense au temps de travail, aux modes de rémunération entre autres.**

“

**le statut de l'encadrement ne peut être réduit à la retraite complémentaire**

“

**Les deux points de blocage font toujours partie du projet du MEDEF, à savoir l'absence de ressources supplémentaires et surtout l'introduction d'abattements sur le montant de la retraite.**

# Une palette d'outils à votre disposition



## Les Actes

Des ouvrages pour retrouver l'intégralité des conférences et des débats organisés à notre initiative.  
Consultez-les sur notre site [fo-cadres.fr](http://fo-cadres.fr)

# FO CADRES

## La Plaquette corporate

Un support utile qui expose nos réflexions, propositions et revendications pour une pleine défense des cadres.

Feuilletez-la : [petitlien.fr/80px](http://petitlien.fr/80px)



## Les affiches

Des supports A3 impactants pour traduire visuellement nos messages revendicatifs.  
Téléchargez-les sur l'espace adhérents : [petitlien.fr/UCI-adherents](http://petitlien.fr/UCI-adherents)

## Le Mémo

Un dépliant 4 pages pratique et accessible qui résume en quelques points clés l'essentiel de vos droits sur un thème donné.

Téléchargez-les sur l'espace adhérents : [petitlien.fr/UCI-adherents](http://petitlien.fr/UCI-adherents)



## Guide du salarié cadre

Tout savoir sur son contrat de travail  
[www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)



## Les Cahiers

Un livret 8 pages pour tout comprendre d'un thème central de la problématique cadre.

Téléchargez-les sur l'espace adhérents : [petitlien.fr/UCI-adherents](http://petitlien.fr/UCI-adherents)



## La Lettre trimestrielle

Un magazine d'information qui développe un dossier thématique permettant d'obtenir une information précise et didactique sur les sujets d'actualité économique et sociale.

Téléchargez-les : [petitlien.fr/UCI-Lettre](http://petitlien.fr/UCI-Lettre)

## Le Guide juridique

Un outil au service de la défense des cadres offert à nos adhérents. Il aborde sous forme de questions-réponses tout ce qu'un cadre doit savoir sur son contrat de travail.  
Commandez-le : [petitlien.fr/UCI-Guide](http://petitlien.fr/UCI-Guide)



## Le site fo-cadres.fr

Un accès rapide à une mine d'informations (actualités, juridique, négociations, études). La section dédiée à nos adhérents et élus syndicaux permet le téléchargement de tracts, affiches, publications et outils juridiques.  
[www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)



Présent sur les réseaux sociaux Facebook : FO-Cadres Twitter : @FOCadres



# Syndicat de référence pour les cadres



La **santé**  
**GAGNE**  
l'entreprise

## Pause déjeuner à l'extérieur, dégustez équilibré

**Prise au milieu du temps de travail, la pause déjeuner est souvent bâclée, « sautée » ou trop riche. Elle est pourtant indispensable pour être performant jusqu'à la fin de la journée. Quel que soit le lieu où vous déjeunez ou le temps dont vous disposez, un repas équilibré est toujours possible.**

### Raisonner sur la globalité

Idéalement, les apports énergétiques sur une journée doivent se répartir ainsi : 15 à 20 % au petit-déjeuner ; 40 à 50 % au déjeuner ; 35 à 40 % au dîner.

L'équilibre alimentaire ne s'établit pas sur un repas, ni même sur une journée, mais sur plusieurs jours, voire une semaine.

Abonnés 5 jours sur 7 aux repas d'affaires ou aux déjeuners sur le pouce, comment bien manger à l'extérieur ?

### Au restaurant, des idées de menus

- En entrée, des légumes sous toutes les formes : salades composées, crudités, soupes, ratatouilles froides, mousses, soufflés...
- Plutôt qu'un plat en sauce, dégustez une viande grillée ou un poisson frais (à la vapeur, au four, ou au court-bouillon). Accompagnez-le d'un féculent et de légumes cuits.
- Un dessert à base de fruits : fruits de saison, salade de fruits, sorbets, fromage blanc avec coulis de fruits rouges...

### Au fast-food, le hamburger « tout en un »

Un hamburger est à lui seul un plat complet. Il associe féculent, protéines animales et un peu de légumes. Il est pratique, mais très gras. Solution : pour limiter les graisses, choisissez-le simple (un seul steak) plutôt que double. Évitez ceux contenant du fromage ou du bacon. Préférez les salades composées plutôt que les frites. Pensez au yaourt à boire en dessert. Complétez par un fruit à croquer ou une salade de fruits. Et buvez de l'eau à la place des sodas, trop sucrés.

### A la sandwicherie, facile de varier !

Alternez sandwichs (poulet, poisson, jambon blanc, thon avec des crudités) et salades composées (de riz, de pâtes...). Pensez aux soupes en accompagnement.

### Astuces et conseils

- Les poissons dits « gras » (saumon, thon, sardine...) le sont souvent moins que la viande et ils apportent des acides gras essentiels à la santé et au bon fonctionnement du cerveau.
- Si vous aimez le fromage, accompagnez-le d'une salade verte. Il remplacera l'entrée et le dessert.
- Pour accompagner les frites, préférez le ketchup ou la moutarde à la mayonnaise, plus grasse.
- Pour limiter les graisses et le sucre, ayez le bon réflexe : n'utilisez que la moitié du sachet d'assaisonnement pour la salade, ou la moitié du sucre pour le café.
- En cas de furieuse envie de grignoter entre les repas, prenez un fruit, un jus de fruit (de préférence « 100 % pur jus ») ou une compote.
- Au dîner, équilibrez vos apports journaliers avec des légumes et des fruits, du pain et un produit laitier.

Plus d'informations sur : [www.lasantegagnelentreprise.fr](http://www.lasantegagnelentreprise.fr)

02 47 60 57 42

[olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr](mailto:olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr)

[www.protection-sociale-entreprise.fr](http://www.protection-sociale-entreprise.fr)



Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale  
en entreprise, 1<sup>re</sup> mutuelle santé de France.



**Harmonie**  
**mutuelle**

En harmonie avec votre santé

[www.harmonie-mutuelle.fr](http://www.harmonie-mutuelle.fr)

# Harcèlement moral : des rapports sociaux à protéger!

En décembre 2014, la DARES publiait un état des lieux des facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe. Une étude qui indiquait que comparée à nos voisins européens, la France arrivait en tête des pays exposés au harcèlement moral. Les salariés français y faisaient en effet état de difficultés dans leurs rapports sociaux au travail notamment avec leur hiérarchie. Une situation qui nécessite pour les salariés et notamment les cadres une meilleure connaissance de leurs droits et des obligations des employeurs en la matière.

## Q Quelle est la définition du harcèlement moral ?

R Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement peut être le fait de l'employeur lui-même, d'un supérieur hiérarchique mais également d'un collègue ou encore d'un subordonné.

## Q Quels sont les exemples concrets de harcèlement moral ?

R Il y a plusieurs manifestations des faits de harcèlement moral, la jurisprudence a ainsi considéré que lorsqu'un collaborateur est victime de propos blessants et humiliants comme des remarques déplacées sur le fait de ne pas être à son poste de travail, sur sa tenue ou encore de discuter entre collègues, proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique constitue un harcèlement moral. Il en va également ainsi lorsqu'un salarié subit de son employeur un comportement agressif traduisant une volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise. Bien évidemment, il ne s'agit que d'exemples, il existe bien d'autres formes de harcèlement moral en entreprise.

## Q Comment réagir face à une situation de harcèlement moral ?

R La saisine des représentants du personnel est la première démarche à effectuer, en effet le délégué du personnel peut notamment exercer un droit d'alerte en cas de harcèlement moral ou de violence au travail. Le salarié victime peut également contacter l'inspection du travail, l'inspecteur du travail est notamment compétent pour contrôler l'exécution des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, il peut agir en cas de manquement. Enfin, il est également possible de faire intervenir un médiateur, c'est une procédure assez peu usitée dans la mesure où les deux parties, schématiquement « harceleur » et « harcelé », doivent donner toutes les deux leur accord à une médiation.

## Q Quelles sont les obligations de l'employeur en la matière ?

R L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir et de faire cesser les agissements de harcèlement moral. Il a ici une obligation de résultat. Ainsi, en cas de faits de harcèlement avérés, l'employeur doit sanctionner dans le délai de 2 mois les auteurs de harcèlement. Néanmoins, la jurisprudence a récemment décidé que l'employeur ne devait pas obligatoirement sanctionner le « harceleur » par un licenciement pour faute grave !

## Q Comment rapporter la preuve d'un harcèlement moral devant le conseil de prud'hommes ?

R En cas de litige prud'homal, la charge de la preuve qui incombe au salarié est aménagée. Il doit établir des faits objectifs permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, il peut l'établir en apportant devant le juge des témoignages, des attestations ou encore des certificats médicaux. L'employeur doit lui justifier que les faits ne caractérisent pas une situation de harcèlement mais sont justifiés par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement. L'action peut être intentée contre l'auteur du harcèlement mais également contre l'employeur au titre de son obligation de sécurité de résultat et le préjudice subi sera réparé par l'attribution de dommages et intérêts.

Retrouvez le prochain numéro  
de la Lettre FO-Cadres  
n°161 - Octobre 2015

FAIRE LE POINT  
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE  
SA RETRAITE

PRÉPARER  
SA RETRAITE

DEMANDER  
SA RETRAITE

Sur [agirc-arrco.fr](http://agirc-arrco.fr),  
votre retraite  
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé  
de situation

Prenez rendez-vous  
avec un conseiller

Demandez  **votre retraite  
complémentaire  
en ligne**

Communiquez  
un changement d'adresse

**et bien plus encore  
dans votre espace  
personnel...**

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

**agirc** et **arrco**

Votre retraite, on y travaille