

Réseau salariat, cours n°6, 11 mars 2019

Les régimes complémentaires

Aujourd'hui, la séance porte sur la retraite complémentaire. Je vais, plan très scolaire, dans un premier point, évoquer l'AGIRC, retraite complémentaire des cadres, ensuite l'ARRCO, ensuite un troisième point : la politique des régimes complémentaires, gestion, gestion, gestion, gestion... Je conclurai, Bernard interviendra pour ajouter des éléments, les questions ensuite.

Introduction

Un chapitre sur l'AGIRC dans *Puissance du Salariat*, de B. Friot, et dans *La retraite des syndicats*, les chapitres 6 et 8 sont consacrés à cette question. C'est actualisé aujourd'hui.

1. L'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)

➤ Présentation de l'AGIRC

L'association générale des institutions de retraite des cadres est créée par la convention collective nationale du 14 mars 1947. Ce n'est pas un objet facile à saisir : on a des cadres, donc l'ancienne catégorie des collaborateurs, catégorie liée aux marchés financiers, à la direction, pas simple à saisir car ils vont faire le choix de la répartition contre la capitalisation, le choix du salaire contre l'épargne et la rente, et le choix d'un régime national interprofessionnel et non le choix de régimes professionnels via des branches (on aurait pu le supposer comme on ne passe pas par la loi mais par une convention collective). Quelle est l'architecture du système ? On a **deux ensembles d'obligations**, gérées par des instances paritaires (ce sont des institutions de prévoyance désignées L4 par l'ancienne numérotation du Code de la Sécurité sociale),

- Un **régime** financé par 8 % de cotisation sur le salaire au-dessus du plafond de la sécurité sociale (PSS), et en plus,
- Une **assurance prévoyance décès** financée par une cotisation de 1,50 % sur la tranche du salaire en dessous du PSS.
- Un **régime facultatif de prévoyance**, géré par les L4 ou par des mutuelles, des compagnies d'assurance... financé par une cotisation de 8 % sur la partie du salaire supérieure au plafond. Cette cotisation de 8 % peut être affectée aux régimes obligatoires par répartition (cela porte le taux de cotisation à 16 % au-dessus du PSS).

L'AGIRC assure l'unité des régimes obligatoires pour garantir sur l'ensemble du territoire la portabilité des droits acquis et une certaine homogénéité des pensions entre les différentes caisses.

Bernard : c'est une association de caisses sectorielles, il n'y a pas de caisse unique.

➤ Dix ans avant : l'accord UIMM et FNSI

Nicolas : pour mieux comprendre, on revient dix ans en arrière, en 1937. Le 14 mai, un accord national entre l'union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et la fédération nationale des syndicats d'ingénieurs (FNSI) récemment créée prévoit une **cotisation de 10 %**, dont $\frac{3}{4}$ sont affectés à la retraite, $\frac{1}{4}$ à l'invalidité et au décès. Cet accord est bien supérieur à ce qui se pratique à l'époque dans les assurances sociales, où la cotisation est de 4 %. Cet accord concerne les ingénieurs, qui sont « exclus » des assurances sociales, du fait précisément d'un salaire supérieur au plafond

d'affiliation¹. A cette époque (vers 1937), les régimes constitués fonctionnent sur le principe de la capitalisation, sous forme de contrats de groupe, avec une sortie en rente, et une liquidation possible à partir de 60 ans.

Fin 1938, lorsque le plafond d'affiliation aux assurances sociales passe à 30 000 francs, certains collaborateurs cotisant aux contrats de groupe auraient dû être affiliés au régime commun (donc sortir des contrats de groupe). Mais leurs **systèmes de capitalisation vont être homologués** comme **régimes de substitution** aux assurances sociales : ce sera « comme si » vous étiez aux assurances sociales.

Cela dure très peu de temps : les ordonnances de 1945 créant le régime général de la Sécurité sociale prévoient **l'assujettissement obligatoire des cadres**, et donc la transformation des régimes de **substitution en régimes complémentaires**, assis sur la seule partie du salaire supérieur au plafond du régime commun. On a là une bataille qui s'opère, un affrontement entre le comité de défense et l'administration, affrontement dont le résultat essentiel sera la reconnaissance de la Confédération générale des cadres (CGC) comme administration représentative des cadres.

➤ La création de l'AGIRC-ARRCO

Une commission, qui se réunit du 21 août 1946 jusqu'au 14 mars 1947, définit le régime complémentaire de prévoyance et de retraite en question. On passe de contrats de groupe en capitalisation, on arrive à la répartition. Le débat se focalise sur :

- Le **niveau de cotisations** obligatoires
- La place de la **répartition** et de la capitalisation
- Les **institutions** gestionnaires et la compensation qu'on peut ou pas organiser entre ces institutions gestionnaires.

Pourquoi ce passage de la capitalisation à la répartition ? Et pourquoi ce semblant d'unification, qui est en réalité très progressive ? Parce que les contrats d'assurance groupe ont prouvé leur inefficacité :

- La portabilité des droits d'une entreprise à l'autre est inexistante
- Il existe de la discrimination (du fait du caractère facultatif)
- Inégalité
- Une perte des droits en cas de départ avant la retraite
- Une forte sensibilité à l'inflation
- Les premières rentes pleines ne peuvent s'obtenir qu'après une génération.

Donc cela ne fonctionne pas, les cadres ne veulent plus de leurs régimes en capitalisation. Au contraire, ils veulent de la répartition pour **bénéficier tout de suite de retraites** fondées sur la reconstitution de carrières.

¹ Rappel du cours précédent : la cotisation aux assurances sociales ne concerne que les salariés dont le salaire est inférieur à un plafond : il y a donc un **plafond d'affiliation** aux assurances sociales. Lorsque le régime général est créé en 1946, ce sera moyennant la transformation du plafond d'affiliation en **plafond de cotisation** : les salariés cotisent sur une partie du salaire inférieur au plafond. La CGT se bat plusieurs décennies contre ce plafond, notamment car il laisse place à un régime complémentaire, un plafond de cotisation impliquant un plafond de prestations.

Concrètement : on a des pensions servies par un régime de retraite sans préfinancement avec **reconstitution** de carrière, qui se substitue à des rentes préfinancées sur des comptes individuels (servies par des régimes de prévoyance). Ce passage est important, Bernard l'explique dans *Puissance du salariat*, Boltanski² le mentionne également. On a une fraction de la bourgeoisie qui est confrontée au **déclin de l'économie patrimoniale**. Elle se **convertit au salaire** : elle troque une sécurité de propriété contre une sécurité de droit du travail (cf. développements du 2^e cours). Cela **constitue par le haut un salariat à la française** à l'époque en voie d'extension.

Evidemment, le cul entre deux chaises, les cadres français ne vont pas percevoir cette transformation, ce profond changement qui s'opère et auquel ils participent, par la mise à distance de la logique patrimoniale à laquelle ils étaient attachés. Ils optent pour la technique du point, qui masque la distance à la logique patrimoniale. A l'époque déjà, un discours exalte la contributivité : **l'acquisition de points serait un euphémisme de l'accumulation d'épargne sur un livret** (c'est donc très différent du régime général). C'est la carrière entière, en points, qui est retenue comme assiette de la prestation. On abandonne la logique patrimoniale mais symboliquement, on est encore dedans (on accumule des points).

Dans les faits, cette accumulation de points sur la base de cotisations versées sur l'ensemble de la carrière est à l'époque toute relative, pour deux raisons :

- Il existe une **validation gratuite** des années antérieures à 1947. Donc dès 1947, sans avoir cotisé, des cadres vont recevoir une retraite. Cette validation gratuite implique que 17 ans après la création du régime, **60 % des montants servis** correspondent à des années n'ayant pas donné lieu à cotisations sociales.
- Au début des années 1950, les gestionnaires ne savent que faire des cotisations qui sont mises en réserve (puisque une part des cotisations est mise en réserve dans ce régime). Ils vont donc proposer aux cadres et aux employeurs de **ne pas appeler toutes les cotisations**. Cela signifie que les cotisations sont appelées à 80 % en 1953 et 1954 et progressivement jusqu'à 95 % en 1965, retour à 100 % en 1966 (tout en attribuant des droits sur 100 %).

Voilà pour l'origine et la création de l'AGIRC.

² Boltanski L., 1982, *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Paris, éditions de Minuit

2. L'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) ou la généralisation des retraites complémentaires

Sur l'exemple du régime des cadres se développent de façon éparse des régimes de retraite proposant une couverture complémentaire pour les non-cadres. La mise en avant de la **gestion paritaire** par le patronat s'oppose à la gestion au régime général dans lequel il est moins présent : dans le régime général, 75 % des représentants sont des représentants des salariés, ce sera le cas jusqu'à août 1967. C'était important, en disposant de la moitié des sièges d'administrateurs salariés au régime général, la CGT avait un rôle central dans cette gestion par les intéressés, la démocratie sociale. Le patronat n'a jamais accepté ce mode de gestion, il est donc très favorable au paritarisme dans les régimes de retraite complémentaires³.

La couverture assurée par les régimes d'entreprise et les régimes mis en place sur la base de conventions professionnelles ou régionales est très médiocre par rapport aux possibilités d'un régime par répartition avec une assise démographique plus large, dont la mise en place sera difficile pour les non-cadres.

➤ Rappels historiques

La genèse :

- Etape 1 : en 1957, création de **l'union nationale des instituts de retraite des salariés (UNIRS)**, cela ne fonctionne pas, c'est un échec (développé dans l'ouvrage)
- Etape 2 : en 1961, accord du 8 décembre qui institue **l'ARRCO**, et rend donc obligatoire l'affiliation de tous les salariés non cadres membres d'une entreprise représentée au CNPF. Ils apprennent de leur échec : compte tenu de l'échec de l'UNIRS, il n'est **pas question d'unifier le régime**. A la fin des années 1950, le champ des retraites au-delà de la pension de base compte 500 à 700 organismes (on fait aujourd'hui un flan sur les 42 régimes qu'il reste... et c'était 500 à 700 sans compter les régimes de base). Lors de sa création, l'ARRCO propose de *coordonner* quelques régimes bien identifiés, et d'assurer dans certaines limites une compensation financière entre ces régimes bien identifiés. Il ne s'agit pas d'un régime unique comme l'est l'AGIRC. En 1962, **l'ARRCO regroupe 17 régimes**, qui représentent 6 millions d'assurés.
- Etape 3 : 29 décembre 1972, une loi parachève ce processus de coordination, par l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés relevant du RG ou de la MSA. Au 31 décembre 1973, l'ARRCO compte 35 régimes.

Que peut-on dire sur l'époque ? On a, en marche, une **généralisation du complémentaire** qui se fait. Mais, force est de constater que dans les années 1970 et jusqu'au début des années 1980, l'ARRCO est une nébuleuse de régimes où chacun cherche à préserver son identité professionnelle, son mode de fonctionnement... et surtout ses réserves. C'est ce qu'un rapport de l'IGAS ne manquera pas de signaler en 1970 : les régimes complémentaires sont très morcelés, avec un **niveau de couverture faible** au regard des cotisations (et au regard des sous mis de côté), la coordination se fait mais la généralisation du complémentaire est difficile. Si la coordination commence à s'opérer, on passe à l'étape suivante : coordination, harmonisation, **unification et fusion...**

³ Ce sera également le cas avec la création

➤ Harmonisation

L'harmonisation de l'ARRCO se fait essentiellement via les taux de cotisation. Nous sommes en 1973, le protocole d'accord du 6 juin 1973 institue une cotisation à l'ARRCO pour les cadres, sur la partie de leur salaire inférieure au PSS.

Le 1^{er} octobre 1976, un taux maximum est fixé sur la tranche 1, à 8 %. Sur la tranche 2, le taux maximum est de 16 %. On rapproche ainsi les taux de cotisation à l'AGIRC et à l'ARRCO. Cf. tableau 1 : les cotisations sont financées par des employeurs et des salariés, on prend en compte des tranches de salaire. Toute le monde cotise sur la première tranche. Les salariés non-cadres cotisent sur la tranche 2 (supérieur au PSS). A l'AGIRC, on a des tranches B et C.

L'harmonisation se fait petit à petit, dans les années 1990, plusieurs organismes intègrent l'AGIRC et l'ARRCO (secteur bancaire, la caisse des banques populaires, la caisse de retraite d'Air France). Le rapprochement entre AGIRC et ARRCO s'opère.

Cela continue avec un accord important, difficile à analyser, celui du 24 mars 1988. Le régime AGIRC va encore s'étendre, puisque l'obligation de cotiser est portée depuis le 1^{er} janvier 1991 jusqu'à 8 PSS, suite à **l'intégration dans l'AGIRC des régimes facultatifs des cadres supérieurs** (qui font donc eux-mêmes le choix de la répartition). Pourquoi cela s'arrête à 8 plafonds ? la **question européenne** entre en jeu... Sous l'impulsion communautaire, les régimes complémentaires sont amenés à choisir s'ils relèvent de la coordination des régimes de base (premier pilier, public) ou s'ils relèvent de la libre prestation de service (donc du champ de la concurrence, un second pilier, concurrentiel). Je vais dire peu de choses sur cette question car elle sera traitée en détail le mois prochain. Ce que l'on peut souligner aujourd'hui : après une très courte période de ni l'un / ni l'autre, les acteurs des régimes complémentaires vont faire le choix du premier pilier (donc participer à la coordination des régimes de base), cela pousse à abandonner toutes les opérations (et il en restait) facultatives en répartition qu'ils continuaient à proposer dans leur régime en sus de la retraite complémentaire.

Au milieu des années 1990 seulement, on commence à avoir une vue plus claire de ce à quoi peut ressembler en France une institution – deux, en fait – dédiée à une pension complémentaire à celle du régime général. Mais une telle institution est encore loin de son parachèvement, qui a lieu aujourd'hui, en 2019.

➤ Unification - fusion

Après 16 accords entre 1993 et 2015, où l'on peut observer des rapprochements entre les deux institutions, le 17^e est le bon. Il s'agit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. 1947 – 2017, il faut quand même souligner la prouesse que représente la création de ce régime : en 7 décennies, les accords du paritarisme réussissent ce que d'autres ont fait en sept mois...

Pour quoi faire ? Regardons maintenant à l'intérieur des régimes...

3. La politique des régimes complémentaires, gestion, gestion, gestion

Il y a eu un grand nombre d'accords, on ne va pas tous les passer en revue. Cependant, je les ai étudiés (ils sont présentés dans l'ouvrage *La retraite des syndicats*, chapitres 6 et 8). Il y a une

vingtaine d'accords. Quelles sont les grandes tendances, à travers les choix techniques que les acteurs du paritarisme ont acté ?

Précision : traditionnellement, la CGT ne signe pas les accords relatifs aux régimes complémentaires, pour deux raisons :

- la CGT est toujours très hostile aux régimes complémentaires qui **affaiblissent et dénaturent le régime général** (il n'y a pas d'universel), ce général reste alors cantonné à un minimum, à quelque chose de faible. On verra en mai avec Lucy ApRoberts cette question,
- elle en retour écartée des discussions, et pour cause (c'est là aussi la définition du paritarisme) : le patronat choisit ces partenaires, un coup FO, un coup la CFDT, un coup la CGC.

Citons Emile Boursier, président de l'AGIRC, qui déclare en 1979 : « à l'ère des pionniers doit succéder dans nos réalisations contractuelles, l'ère des gestionnaires ». C'est peu dire qu'il sera entendu... Il a joint l'acte à la parole : à l'AGIRC, il laisse l'idée que « les dépenses informatiques et de personnel ne doivent pas augmenter plus vite que les cotisations... ».

Je reviens au cœur de mon propos. La loi Edgard Faure de décembre 1972 porte sur la **généralisation de la retraite complémentaire**, elle s'inscrit dans la continuité de la loi Boulin qui a un peu amélioré la retraite de base (loi évoquée à la dernière séance), notamment par la prise en compte du salaire de référence des dix meilleures années (et non des dix dernières). La loi Faure : au moment même où une amélioration est susceptible d'être constatée au régime général, les acteurs du paritarisme en limitent la portée dans leur régime (au nom des principes gestionnaires).

Dans les années 1980, ils **refusent (au nom d'impératifs gestionnaires), la retraite à 60 ans** pour la part complémentaire, ils vont créer l'association pour la gestion de la structure financière, pour 7 ans au départ. Elle récupère des subventions d'Etat, des cotisations (ce qui complique les choses). Elle existe encore, c'est l'AGFF pour la récolte de cotisations n'ouvrant aucun droit complémentaire, dans un régime dit, pourtant, contributif. On invente des cotisations sociales qui n'ouvrent pas de droits dans un système qui place au cœur le fait que les cotisations ouvrent des droits.

On crée également la CET, **contribution exceptionnelle et temporaire**, de 0,35 % sur la totalité des rémunérations jusqu'à 8 %. Elle est appliquée à partir de 1997 à l'AGIRC. Elle est tellement exceptionnelle et temporelle qu'elle existe encore aujourd'hui et est étendue à l'ARRCO... les acteurs ont juste changé la signification de l'acronyme.

En 2015, les partenaires sociaux franchissent un nouveau cap : au nom de la solidarité, ils inventent **un âge pivot, de 63 ans**. Ceci, afin de ne pas honorer les retraites complémentaires au taux plein, possibles à présent à partir de 62 ans. En effet, cette mesure technique consiste à faire que si vous demandez votre pension de retraite complémentaire quand vous êtes au taux plein, alors votre pension est minorée de 10 % pendant 3 ans, jusqu'à l'âge pivot de 63 ans. Si vous reportez d'un an, ceci n'est pas appliqué⁴.

⁴ Pour être tout à fait précis, il existe quelques exceptions à ce coefficient dit de solidarité. Par exemple, les personnes exonérées de CSG ou encore assurés ayant obtenu le taux plein au régime général au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité ne sont pas concernés.

Au début des années 1970, c'est le **commencement d'une longue pratique de cotisations versées sans droits ouverts**. Je vous donne l'exemple le plus connu. Je reviens au taux d'appel, évoqué tout à l'heure. On ne procède plus à des minorations du **taux d'appel** comme cela a été le cas à l'AGIRC dans les années 1950 et 1960. On procède à des majorations : vous avez un taux d'appel, qui passe à 102,5 % en 1971, pour atteindre aujourd'hui **127 %** : tu donnes 127, tu auras des droits sur 100.

Je veux simplement développer une idée simple : la philosophie du « *j'ai cotisé j'ai droit* » est un sophisme, ce n'est pas raccord avec la réalité pratique. Si on adhère à cette philosophie (ce qu'il ne fait pas faire...), je donne 127 mais mes droits sont calculés sur 100, avec les cotisations n'ouvrant pas de droits, cela reviendrait à donner 145 et même 165 pour des droits calculés à 100. Donc, nous avons là un « *j'ai cotisé j'ai droit* » sur la base d'une acquisition de points (salaire de référence) amputé de 30 à 40 %. Evidemment, on ajoute parfois quelques points gratuits, majorations mais aussi quelques minorations additionnelles.

Je termine cette partie par un dernier exemple : j'ai montré que, dans le « *j'ai cotisé, j'ai droit* », on n'est pas très au clair avec le « *j'ai cotisé* ». Ce n'est pas clair non plus avec le « *j'ai droit* » : par un jeu d'indexation, les partenaires sociaux ont, depuis plus de 15 ans, **freiné l'évolution de la valeur de service du point, et largement relevé le prix d'achat du point**. La valeur de service du point sert à convertir les points en pension. Le point ARRCO valait en 1999, 1,009 euros. Fin 2018, il vaut 1,2588 €. En face, on a le prix d'achat du point (qui sert à convertir les cotisations en points). A l'ARRCO, le prix d'achat était en 1999 à 10,54 € à fin 2018 à 16,xxx euros. Sur les 20 dernières années, **le prix d'achat augmente deux fois plus vite que la valeur de service du point**. Donc réduction massive du droit à une retraite complémentaire, à laquelle il faut associer les cotisations qui n'ouvrent pas de droits et les taux d'appel.

Ce sont des évolutions massives, la diminution des droits est massive, on n'a pas vu à quel point c'était massif.

Conclusion : comment les acteurs syndicaux peuvent-ils participer à une telle diminution des droits sociaux ? Je donne quelques éléments :

- faiblesse du syndicalisme en France. Quelques confédérations se sentent exister à travers cette institution qui, si on prend comme référence le régime général, la fonction publique etc., est contre-révolutionnaire en termes de retraite. Ces acteurs syndicaux n'ont de cesse, quand on regarde l'histoire des régimes complémentaires, d'appeler à leur **autonomie**, pour être de bons gestionnaires – ils le sont presque jusqu'au délire. Un exemple, le relevé de conclusion du 29 novembre 2013 du groupe de travail paritaire, où l'on apprend que « *le droit à la retraite est un produit retraite qu'il s'agit d'optimiser et de simplifier* ». Ils pensent à tort, ces acteurs, qu'ils perdront cette autonomie avec un régime général universel avec garantie du taux de remplacement et montant de pension minimale. C'est une fausse crainte : cette autonomie, ils ne l'ont jamais eue. Elle n'existe pas quand le patronat décide du cadre, clairement synthétisé au début des années 1980 par Yvon Gattaz : « *nous engageons la bataille des salaires, le partage de la valeur ajoutée ne doit plus se faire au détriment de l'entreprise, il doit se faire en direction du capital* ». C'est dire à quel point l'acteur patronal n'a jamais eu vocation à développer les retraites complémentaires. Si le régime complémentaire a une utilité (pour le CNPF et la CGC), c'est de limiter le déploiement du régime général, pour une histoire de sous pour le CNPF et pour une histoire de lutte de

places, lutte catégorielle pour la CGC, qui doit son existence à l'AGIRC. L'autonomie est faible, les gestionnaires sont très dépendants des lois et notamment des relèvements des plafonds de la sécurité sociale.

- Le « *j'ai cotisé j'ai droit* » est une fumisterie : il n'est pas au fondement du droit à retraite tel qu'il s'est majoritairement établi en France. Même dans les régimes complémentaires, nous ne sommes jamais dans un rapport de la valeur de mon point au prix du point quand j'en fais l'achat : tout n'est pas contributif (quelques droits non cotisés, et des cotisations sans droits, beaucoup). La philosophie contributive est une négation du droit à retraite. Un devoir de cotiser ne fait pas un droit à retraite, c'est cette arnaque que prépare Macron sur la base de cette philosophie confuse aux objectifs tout à fait clairs.

Je cite deux autres personnes. Dans un article de 1967 (on sait donc les choses depuis longtemps), Francis Netter, polytechnicien contribuant à la rédaction des ordonnances de 1945, explique que « le point est un outil de gestion », il n'y a rien à voir avec le social, avec la justice ou la morale, il s'agit de **pouvoir piloter en permanence le système sur la base de ressources déterminées**, sans jamais garantir les avantages promis. En 2012, dernière citation, dans un ouvrage sur la protection sociale de Bertrand Fragonard, magistrat à la Cour des Comptes passé par le cabinet de Simone Veil, souligne dans *Vive la protection sociale*, les avantages d'un régime universel en points : « il supprimerait les règles spécifiques des régimes de la fonction publique, toute période d'activité professionnelle donnerait lieu à l'acquisition de points. Le principal avantage [antidémocratique] : le pilotage des régimes permet de lisser, à **bas bruits politiques**, la baisse du rendement du point. On le fait de manière beaucoup moins voyante que les régimes en annuités, tout le monde a en tête le passage des 10 aux 25 meilleures années, personne ne sait que les choix des régimes complémentaires fournissent la même chose... ».

Quelques compléments de Bernard : vous voyez bien **l'enjeu purement idéologique** de cette **fiction** du « *j'ai cotisé, j'ai droit* ». En réalité pas du tout, puisque pendant 20 ans la majorité des prestations de l'AGIRC ne correspondront à aucune cotisation (il y a reconstitution de carrière), cela montre que tout régime, dès lors qu'il est en répartition, peut dès la première année de fonctionnement, distribuer des pensions, et que dans le critère pour distribuer les pensions, il n'y a aucune raison que ce soient les cotisations passées (il n'y en avait pas) → s'ils avaient cotisé, ils auraient eu tant de points, impose donc une idéologie, alors **qu'en aucun cas la répartition n'appelle le lien entre cotisations versées et prestations reçues**. Cela permet simplement d'affecter les cotisations perçues en retraites (sans attendre le rendement de placement, il faut attendre 30 ans pour que le régime arrive à maturité et que le placement des cotisations permette de verser des pensions à niveau suffisant).

Le « *j'ai cotisé j'ai droit* » est une fiction dès le départ : pas de cotisation alors qu'il y a prestation, calculée en fonction de cotisations fictives (on reprend tous les salaires des cadres depuis l'embauche, on voit les cotisations qu'ils auraient versé, on les convertit en points d'achat puis en points de service, on obtient une pension). L'enjeu de l'affaire : ne pas calculer la pension en fonction du salaire, c'est donc purement idéologique, et décisif pour le patronat. La répartition rend possible n'importe quel type de critères d'affectation de la cotisation. Mais pour le patronat, il ne faut pas changer le statut économique des personnes. **Adopter la fiction du point n'est pas du tout rendre la prestation proportionnelle aux cotisations, c'est générer une fiction de revenu différé**, c'est ôter de la tête l'idée que les pensionnés ont droit à du salaire, c'est produire une idéologie conforme avec le

statut capitaliste du producteur (quand il est dans l'emploi, sinon il a droit au différé de ces cotisations, ce qui est une fiction).

On voit ce que donne l'addition des cotisations qui n'ouvrent pas droit à prestation, nous sommes, en gros, **pour 165 de cotisations, on est à 100 de droits**. Ces droits eux-mêmes n'ont rien à voir avec les cotisations versées, puisque la **valeur de service du point** grandit beaucoup moins vite que la valeur d'achat du point. La conversion des cotisations en points est beaucoup plus couteuse (en termes de déperdition de la cotisation) que la conversion des points en pension.

Le « *j'ai cotisé j'ai droit* » est donc une fiction, **fiction populaire**, « oui, j'ai acheté ma pension », « ce n'est pas de l'assistance ».

Deuxième remarque sur le ni / ni des années 1990 (ni premier ni deuxième pilier), longuement exposé à la prochaine séance, j'ajoute un point pour bien comprendre l'enjeu. Les traités de l'Union Européenne sont fondés sur le **dogme de la libre-concurrence**. Cela vaut aussi pour les prestations sociales, qui doivent relever de la libre-concurrence entre entreprises, il ne peut pas y avoir de monopole, sauf s'il n'y a pas de lien entre la cotisation et la prestation. Dans ce cas, il peut y avoir un monopole (si donc il y a des prestations non contributives). Si vous n'êtes pas dans le monopole, il y a concurrence d'entreprises (y compris néerlandaises opérant en France et refusant de payer la cotisation AGIRC-ARRCO car il existe un régime complémentaire dans leur pays). Les régimes complémentaires choisissent le premier pilier pour conserver un monopole, alors que les régimes complémentaires de santé ont choisi le second pilier. Le choix du premier pilier se fait pour le meilleur et pour le pire :

- Pour le meilleur, **pas de concurrence**
- Pour le pire, ils deviennent le **modèle du premier pilier**.

Pour l'assurance maladie et les mutuelles, l'évolution est complètement divergente. Côté retraite, le choix du premier pilier en fait le loup dans la bergerie : ils peuvent devenir le modèle unificateur, autour duquel se fait l'unification des régimes de retraite.

Dans les années 1990, je m'étais réjoui de ce choix de la non-concurrence, mais j'ai été un peu rapide : si l'effondrement des organisations syndicales conduit à la victoire de la CFDT autour de « *j'ai cotisé, j'ai droit* », nous perdrons la bataille centrale : la retraite comme poursuite du salaire disparaîtra (au profit de la retraite comme différé de cotisations). C'est pourquoi la question du carcan des traités européens est très importante (monopole ou compétition à l'échelle européenne). Aujourd'hui, les régimes complémentaires peuvent se poser comme **matrice légitime d'une refonte complète autour d'une logique totalement frauduleuse** du « *j'ai cotisé, j'ai droit* ». Dans *Puissance du salariat*, j'ai dit que les cadres avaient choisi le salaire plutôt que le patrimoine, il faudra revoir cela, aujourd'hui, ils ont choisi le droit du travail au patrimoine (ce n'est pas choisir le salaire mais une cotisation qui finance le droit à du différé et non au salaire), on est dans une logique de flux et non de stock, mais le **droit à pension singe le patrimoine** (il faut une accumulation de cotisations pour calculer la pension).

Dernière remarque, le « *j'ai cotisé j'ai droit* » n'est pas du tout le mode de fonctionnement des régimes complémentaires. Mais, et c'est ça qui est important et sur quoi on peut interroger la complicité d'organisations syndicales, comme le dit Fragonard, haut fonctionnaire de la Sécurité

sociale (qui n'est donc pas en soi une institution progressiste, la défense de la Sécu est un mot d'ordre vain, tout n'est pas défendable dans la sécu), c'est le cœur de l'affaire, enfin il y en a deux :

- **Poser les retraités comme inactifs**, en inventant le j'ai cotisé j'ai droit
- **Eviter les remous politiques d'un régime paramétrique devenu régime systémique**. Le régime paramétrique repose sur des paramètres (l'âge légal, la durée de cotisation, le taux de remplacement, le salaire de référence). Dès qu'on change un, deux ou trois de ces paramètres, ça fout le bordel. Depuis le livre blanc de Rocard en 1991, le fait qu'aient été changés la durée de cotisation, le salaire de référence, le taux de remplacement, la méthode de validation des trimestres... à chaque changement, ça produit un trouble (des manifs notamment) alors que le même résultat (et même plus fort, la réduction des droits à l'AGIRC ARRCO est très fort) est obtenu avec la complicité syndicale à l'AGIRC-ARRCO (CGC, FO, CFDT, CFTC). Les **droits baissent mais en douceur**, les cadres regardent le niveau de leur pension mais cela **ne donne lieu à aucun conflit**. L'enjeu de la réforme Macron est double : en finir avec les conflits inhérents à un régime paramétrique (+ poser les retraités comme inactifs). Le jeu sur le taux d'appel, la valeur d'achat et la valeur de service du point permet de faire bouger significativement les droits à retraite, sans avoir aucun lien entre la cotisation et la prestation.

Le débat avec la salle

- Une question concrète, les très hauts salaires, entre 4 et 8 plafonds, il n'y a pas cotisation salariale et patronales ?

Nicolas : soit c'est très aléatoire et on ne sait pas, soit parce que c'est uniquement patronal. Il faut regarder dans le bouquin.

Bernard : il faut vraiment insister. Au-delà du plafond (la tranche 2 est entre 1 et 8 plafonds, donc des salaires à près de 30 000 euros mensuels bruts), le taux de cotisation est le même qu'en dessous du plafond, les **taux de cotisations ne sont donc pas dégressifs**, la cotisation est au même taux. Les 10,35 donnent droit à 6,20, avec une valeur d'achat élevée pour une valeur de service très faible. Additionner aux 17 points du régime général, cela donne 27 points. La cotisation au-delà du plafond, elle est à 27 %. Donc la cotisation à l'AGIRC, au-delà du plafond, est aussi élevée que la cotisation ARRCO-RG en dessous du plafond, les cotisations sont alignées jusqu'à 8 plafonds (taux unique quel que soit le niveau de salaire). Cela montre combien le patronat est prêt à mettre à la caisse pour légitimer le « *j'ai cotisé j'ai droit* » contre le droit au salaire. De même qu'il met, de fait à la caisse beaucoup plus avec des régimes complémentaires de santé, plutôt que s'il devait cotiser au régime général : **ce n'est pas une question de sous, mais une question idéologique. On n'attaque pas le capital en prenant des sous, jamais**. C'est une question de qui travaille, c'est quoi travailler, et qui décide de qui travaille. Pour dire qu'un retraité ne travaille pas, le patronat est prêt à mettre tous les sous qu'il faut...

- Question sur l'achat d'un point, à quoi cela correspond-t-il ?

Nicolas : la pension complémentaire consiste à accumuler des points, quand je la reçois, je multiplie par une valeur des points. Il faut les acheter au fil de la carrière. Si tu fais 1000 euros de cotisation retraite au cours de l'année, et si la valeur d'achat du point est de 10 euros, tu auras 100 points, si

c'est 16,7 euros, tu auras 60 points. Tout cela s'accumule sur le compte. Tous les ans, tu reçois l'annonce du cumul des points dans le compte. Au moment de la retraite, tu as 40 000 points, si la valeur de service est de 1 €, tu auras 40 000 € par an. Evidemment (c'est pourquoi le « j'ai cotisé j'ai droit » est une fiction), Macron dit « 1 € de cotisation donnera le même niveau de pension » (pas forcément 1 € de droit). Ces gens là ne mentent pas, c'est nous qui sommes bêtes... □

- Sur l'IRCANTEC

Bernard : cela fonctionne de la même manière.

- On entend parler de comptes notionnels, c'est pareil que les points ?

Il n'y a pas de conversion en points. Il est notionnel car l'accumulation des euros ou des couronnes (pour les Italiens ou les Suédois) ne sont pas de l'épargne. On préfère les points plutôt que les comptes notionnels, car le point est une institution qui masque la pirouette... Si on trouve une CFDT pour faire le sale boulot, mais on trouve toujours, jusqu'à présent...⁵

- La création de l'ARRCO n'est-elle pas en lien avec la volonté de ne pas augmenter les salaires ?

Bernard : L'UNIRS est créée en 1957 est après l'accord Renaud de 56, c'est un enjeu très important, documenté dans *Puissance du salariat*. On a en 55-56, dans la métallurgie, une mobilisation réussie, des grèves réussies, qui conduit à une hausse des salaires, au point qu'il y a un affolement (les conventions de la métallurgie sont départementales), avec des hausses en Loire-Atlantique (avec une CGT et une CFTC combattives et unies), l'UIMM s'affole, à l'époque, c'est le cœur du CNPF, on craint une forte hausse des salaires. Le patronat presse le gouvernement de faire un contre-feux dans une entreprise, d'où l'enjeu entre Renaud (Force ouvrière) et le patronat, qui met le paquet pour arrêter l'incendie (un contre-feux, c'est bien un feu qui arrête un incendie...). Le paquet est le suivant : pas de hausse telle des salaires mais 3^e semaine de congés payés et régime complémentaire de retraite. Une fois le régime complémentaire de Renaud mis en place, ce sera fondateur de ce que sera l'ARRCO en 1961. Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT qui n'a pas signé évidemment va, à l'AG des salariés de Renaud, dit qu'il ne faut pas accepter et il est hué. Le peuple n'est pas toujours vertueux... et il arrive que les dirigeants syndicaux soient plus vertueux que les salariés. La CGT est obligée, comme elle ne veut pas perdre, de ne pas s'opposer à cet accord décisif, notamment parce que la 3^e semaine de congés payés est très populaire (ils passent en parallèle des saloperies, genre un régime complémentaire alors que la CGT se bat à l'époque pour le déplafonnement du régime général).

Mais le patronat aura mis 70 ans pour faire cela. C'est dire combien une institution mise en place en 6 mois... bref, il faut vraiment qu'on ne soit pas du tout à la hauteur pour se faire battre par un patronat qui aura mis 70 ans à unifier un régime complémentaire de retraite.

- Peut-on dire pour simplifier qu'ils ont inventer une monnaie alternative, dégressive selon le temps et selon leur volonté ?

Nicolas : si tu arrives à te faire comprendre comme ça pourquoi pas...

⁵ A vérifier, mais les comptes notionnels intègrent dans le calcul des droits une notion d'espérance de vie de la population, à la différence d'un régime par points.

Bernard : c'est une monnaie très fondante

- On aurait un compte retraite, comme tous les comptes à point : pénibilité, formation...
- Une autre question : est-ce que, comme dans le système helvétique à 3 piliers, ils ont bataillé pour liquider un pilier pour aller dans un autre, faire des changements de points, est-ce qu'ils comptent faire pareil avec les comptes à points ?

Le CPA c'est ça, c'est la fongibilité du point. Il y a **eu création pragmatique de comptes à points divers** et variés. Le compte personnel d'activité réunit une partie de ces comptes, avec la possibilité d'utiliser des points formation pour partir plus tôt en retraite etc. L'enjeu, que nous soyons là tous les ans à attendre la somme de points, en **adoptant un comportement patrimonial**, en acceptant de ne plus être payés. C'est vraiment une lutte de classes forte. La bataille pour les retraites est un élément important : l'essentiel des comptes à points est un compte de retraite.

- Pourquoi emploie-t-on le mot **paritaire** ?

Nicolas : c'est moitié / moitié pour le patronat et pour les organisations syndicales. Dans la démocratie initiale, les $\frac{3}{4}$ des sièges sont pour les organisations syndicales, donc en théorie il n'a pas la main. Comme il a 50 % des sièges, il faut une organisation syndicale « partenaire privilégié » et ça roule.

- Une question sur la difficulté de l'argumentation. Les tenants de la réforme se gardent bien de donner des détails techniques, ils parlent d'économie et de justice : avec l'allongement de la durée de la vie, il faut diminuer les retraites, et partager les économies à réaliser. 1947 correspond à une période de pseudo plein emploi et beaucoup moins de gens à attribuer le salaire continué. Comment argumenter que le salaire continué est économiquement possible aujourd'hui ?

Bernard : cela ne vaut pas que pour le salaire continué des retraités, cela vaut pour la proposition d'un salaire à la personne : **en divisant la production marchande par tous les plus de 18 ans, tu obtiens 28 000 euros par personne et par an**, donc au-delà des pensions moyennes actuelles (1600 euros pour les hommes et 1300 pour les femmes, en comptant la réversion). Dès lors que toute la valeur ajoutée est affectée aux salaires, cela ne veut pas dire que toute la valeur ajoutée est affectée à la consommation et aux biens de consommation, la valeur ajoutée est partagée entre production de biens de consommation et de biens d'équipements, et pour cela verser des salaires. Si la totalité de la valeur ajoutée marchande va au salaire au lieu d'être répartie entre prédation capitaliste et salaire, **aucun problème pour financer les pensions**, absolument aucun. C'est un premier argument, de nature académique : la valeur ajoutée actuelle est capable de donner une moyenne de salaire de 2 300 euros par mois à tous les plus de 18 ans, à répartir dans une échelle à discuter.

La valeur économique n'est pas une substance, la valeur économique c'est ce qu'en font les rapports sociaux. Si nous changeons ce que nous appelons valeur, nous pouvons augmenter la valeur en reconnaissant du travail vivant comme productif, là où il ne l'est pas aujourd'hui. On a augmenté la valeur du PIB en augmentant la valeur du soin (qui n'avait pas de valeur dans les années 1950). La valeur est une réalité qui ne repose pas sur une essence. Elle a un **fondement politique**. Tout l'enjeu, c'est une affaire de validation du travail des retraités qui est longue, et qui se traduira dans une opération comptable. En 1977, dans la comptabilité nationale, on a attribué de la valeur à l'activité

des fonctionnaires (idem en Europe), si le droit au salaire des retraités est maintenu, s'ils se battent pour travailler (et non pour ne rien faire) dans une optique de changement du travail, s'ils se mobilisent pour être libérés du travail et non du marché du travail, à partir de ce moment, la question se pose dans des combats de lutte de classes, de convertir y compris en calculs de comptabilité nationale, la production des retraités. Donc 1), dans l'actuelle production de valeur marchande, on peut affecter un salaire à la qualification personnelle sans aucun problème comptable jusqu'à la mort. 2) qu'attendons-nous pour étendre le champ du travail ?

- Ce sont les arguments de réseau salariat. Cela reste à un niveau académique. Que peut-on opposer très rapidement à la réforme Macron ?

C'est possible. Ensuite, c'est souhaitable, le **droit au salaire doit être sorti de l'emploi** (il faut le faire avec les jeunes, avec les gens au RSA... tous ceux qui se battent pour des formes non capitalistes de travail, les paysans...), si cette bataille n'est pas menée sur tous les fronts, on sera battu les uns après les autres. Il faut une bataille, d'où le séminaire de l'an dernier sur les droits économiques de la personne, il faut sortir du marché. C'est la bataille contre le scandale de notre reconnaissance de notre personne comme travailleuse dépende du marché de l'emploi ou des biens et services sur lequel règne la logique du capital, en s'appuyant sur ce qu'est devenu, pour le meilleur et pour le pire, la claire conscience de la catastrophe écologique où conduit le capital (le pire = le millénarisme).

« On ne peut plus être productiviste » : cela ne permet pas une analyse, il faut convertir cet argument en disant que productivisme c'est capitalisme :

1) l'indifférence à la valeur d'usage de la production (la rentabilité du capital décide de ce qui est produit et non l'utilité sociale). Ce qui est produit l'est en fonction de la rentabilité attendue de la production, l'indifférence à la valeur d'usage l'est aussi à la conséquence écologique (ce n'est pas moral, mais une indifférence), l'argent volé permettant aussi à des connards de se parer de vertus (cf. fondation Vuitton).

2) élimination du travail vivant, cf. Marx, le mort remplace le vif (les instruments de production), ce qui réduit le taux de profit : ça augmente le taux de survaleur (valeur ajoutée / salaire) mais le taux de profit (valeur ajoutée / part du capital fixe et salaire). On a donc une baisse tendancielle du taux de profit, d'où la course folle à étendre le champ de la marchandise.

La question est de mener une bataille pour sortir la production de ces deux caractéristiques, qui sont liées au fait que le but de la production est de valoriser du capital. Donc ce sont des arguments qui peuvent porter : cf. les lycéens qui se mobilisent pour l'écologie : à quoi bon se former si demain on est tous mort. Il y a une radicalisation qui peut ne mener à rien du tout, il faut rendre rationnel ce discours, qui est fondé sur une conscience juste du mur vers lequel nous roulons si nous conservons ce mode de production capitaliste. La sortie de la production de cette double caractéristique suppose qu'au contraire, ce soit le travail vivant qui soit posé au cœur de la valeur, et que dans le travail vivant, on attribue à chacun un salaire à la qualification personnelle, que chacun soit postulé comme producteur. Ce n'est pas rapide mais c'est payant comme argumentation.

Sortir les personnes des griffes du marché, c'est aussi le droit au salaire pour les retraités. On peut dire que « j'ai cotisé j'ai droit » est une fiction, montrer comment ils baissent les droits. Oui, mais quelle est l'alternative que l'on propose ? Notre impuissance collective actuelle vient de notre

incapacité à proposer une alternative. Donc, il faut montrer que la nécessité pour faire face au défi écologique est de sortir le statut des personnes de l'aléa du marché.

Si la conversion écologique de l'industrie, du bâtiment est nécessaire, il faut pour l'opérer que les salaires ne dépendent pas de l'emploi (les salariés qui travaillent pour Fessenheim défendent leur emploi car leurs droits en dépendent).

- L'argument sur le financement du salaire continué, par le PIB marchand est utile et convainquant.

Sortir du productivisme, c'est sortir du capitalisme.

- C'est utile au niveau conceptuel mais il faut convaincre les économistes.