

Les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC

Exposé de Nicolas Castel

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.

Le chapitre 3 de *Puissances du Salariat* de Bernard porte sur l'AGIRC. Dans *La retraite des syndicats*, les chapitres 6 et 8 sont consacrés à cette question. Nous actualisons et précisons le propos aujourd'hui.

1. L'AGIRC

Le régime de retraite complémentaire des cadres, créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947, n'est pas un objet facile à saisir : on a des « cadres », c'est-à-dire l'ancienne catégorie sociale dite des « collaborateurs », une catégorie plutôt attachée à leur direction et liée aux marchés financiers ; on a le choix de la répartition contre la capitalisation ; le choix du salaire et de la cotisation sociale contre l'épargne et la rente¹ ; le choix enfin d'un régime national interprofessionnel et non le choix de régimes professionnels *via* des branches, comme eut pu le laisser supposer le passage par la convention collective plutôt que par la loi.

L'architecture du système prend la forme de deux ensembles d'obligations gérés par des institutions de prévoyance paritaires (les « L4 »²) :

- un régime obligatoire de retraite par répartition financé par une cotisation de 8 % sur la partie du salaire au-dessus du plafond du régime général, cotisation versée à une institution de prévoyance paritaire ;
- une assurance prévoyance-décès financée par une cotisation de 1,50 % sur la tranche du salaire en dessous du plafond du régime général.

S'ajoute une sorte de « régime facultatif de prévoyance » géré au choix par les « L4 », les mutuelles ou les compagnies d'assurance et financés par une cotisation de 8 % sur la partie du salaire au-dessus du plafond. Cette cotisation-vieillesse peut être affectée au régime obligatoire par répartition (portant ainsi le taux de cotisation sur la partie du salaire au-dessus du plafond à 16 %). Une Association générale des institutions gestionnaires³ assure l'unité des régimes obligatoires de retraite afin de garantir la portabilité des droits acquis lors d'un changement d'entreprise et l'homogénéité des pensions entre les caisses. Insistons bien : c'est une association de caisses sectorielles, il n'y a pas alors de caisse unique.

Il faut chercher dix ans en arrière la genèse de cet accord de 1947. Le 14 mai 1937, 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 environ trois quarts affectés à la retraite et un quart à l'invalidité et au décès) bien supérieure à celle des Assurances sociales de 1930 (4 %) dont les ingénieurs sont « exclus » du

¹. Bernard Friot, *Puissances du salariat*, *op. cit.*, p. 97.

². C'est-à-dire les institutions de prévoyance désignées par leur ancienne numérotation dans le *Code de la sécurité sociale*.

³. *i. e.* l'AGIRC qui plus tard se dénommera « association générale des institutions de retraite des cadres ».

fait de leur salaire supérieur au plafond d'affiliation⁴. Les régimes alors constitués fonctionnent sur le principe de la capitalisation sous forme de contrats de groupe avec sortie en rente pour l'essentiel et liquidation à partir de 60 ans. Fin 1938, lorsque le plafond d'affiliation aux Assurances sociales passe à 30 000 francs, certains « collaborateurs » cotisants aux contrats de groupes auraient dû être affiliés au régime commun mais les systèmes en capitalisation vont être homologués comme régimes de substitution aux Assurances sociales. Pour peu de temps toutefois, car les ordonnances d'octobre 1945 créant le régime général de sécurité sociale prévoient l'assujettissement obligatoire des cadres et la transformation des régimes de substitution en régimes complémentaires assis sur la seule partie du salaire supérieure au plafond du régime commun. C'est à l'issue d'un affrontement entre un Comité de défense et l'administration – affrontement dont le résultat essentiel est la reconnaissance de la Confédération générale des cadres (CGC) comme organisation représentative des cadres à côté de la CGT et de la CFTC – qu'une commission réunie du 21 août 1946 au 14 mars 1947 définit le régime complémentaire de prévoyance et de retraite en question. Le débat se focalise alors sur le niveau de la cotisation obligatoire, sur la place relative de la répartition et de la capitalisation, sur les institutions gestionnaires et la compensation à établir entre elles.

Les contrats d'assurance-groupe ont prouvé leur inefficacité⁵. Les cadres ne veulent plus de leurs régimes en capitalisation, ils veulent au contraire la répartition pour bénéficier tout de suite de retraites fondées sur la reconstitution de carrière. Ainsi des pensions servies par un régime de retraite complémentaire par répartition, sans préfinancement et avec reconstitution de carrières, se substituent à des rentes préfinancées sur des comptes individuels servies par des régimes de prévoyance d'assurance-groupe. Par ce passage de la rente à la pension de retraite, une fraction de la bourgeoisie confrontée au déclin de l'économie patrimoniale se convertit au salaire⁶. En troquant une « sécurité-propriété » pour une « sécurité-droit du travail »⁷, elle vient ainsi constituer par le haut un salariat à la française en voie d'extension. Le cul entre deux chaises (capital/travail), les cadres français ne percevront pas le profond changement qui s'opère là avec cette mise à distance de la logique patrimoniale. Et pour cause, la technique du « point » de retraite vient précisément masquer cela. Déjà à l'époque tout un discours exalte la contributivité : l'accumulation de *points* au cours de la carrière serait un euphémisme de l'accumulation d'épargne sur un livret. À la différence du régime général, c'est la carrière entière, traduite en *point*, qui est retenue comme assiette de la prestation. L'abandon de la logique patrimoniale est ici dénié⁸. Dans les faits, cette accumulation de points sur la base de cotisations *versées* sur l'ensemble de la carrière sera toute relative. D'une part, parce qu'il existe une validation gratuite des années antérieures à 1947 – qui sera importante puisque dix-sept ans après la création du régime plus de 60 % des prestations servies correspondent à des années de service n'ayant pas donné lieu à cotisation. D'autre part, parce qu'au début des années 1950, les gestionnaires ne savent que faire des cotisations misent en réserve, ils vont donc proposer aux cadres et à leurs employeurs de ne pas « appeler » toutes les cotisations. Les cotisations sont ainsi « appelées » à

4. 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.

5. En témoignent une portabilité des droits d'une entreprise à l'autre inexistante, des inégalités et des discriminations dues à leur caractère facultatif, une perte des droits en cas de départ avant la retraite, une forte sensibilité à l'inflation et enfin les premières rentes pleines qui apparaissent seulement après une génération.

6 Bernard dans *Les Puissances* et Boltanski dans *Les Cadres* le disent bien (cf. Boltanski Luc, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, 1982, Paris, éditions de Minuit).

7. L'expression est d'Henri Hatzfeld, *Du Paupérisme à la sécurité sociale 1850-1940*. (cf. deuxième séance du séminaire)

8. Bernard Friot, *Puissances du salariat*, La Dispute, 2008, p. 122.

80 % en 1953 et 1954, 85 % entre 1955 et 1960, 90 % entre 1961 et 1964, 95 % en 1965 (puis l'annulation de l'« appel » avec le retour à 100 % en 1966).

2. L'Arrco ou la généralisation des retraites complémentaires

C'est sur l'exemple de ce régime des cadres que se développent de façon éparse des régimes de retraite paritaires proposant une couverture complémentaire pour les salariés non-cadres. La mise en avant de cette gestion paritaire correspond à l'opposition du patronat à la gestion par une majorité de salariés élus tous les cinq ans en vigueur dans le régime général jusqu'à l'ordonnance du 21 août 1967. En disposant de la moitié des sièges d'administrateurs salariés pendant les années 1950, la CGT avait un rôle central dans cette gestion par les intéressés appelée « démocratie sociale » que le patronat n'a jamais acceptée. Le paritarisme des régimes de retraite complémentaire sera la réponse patronale à la tentative de « démocratie sociale » à l'œuvre dans le régime général.

La couverture assurée par les régimes d'entreprises et les régimes mis en place sur la base de conventions régionales ou professionnelles s'avère médiocre par rapport à ce que peut offrir un système en répartition avec une assise démographique plus large. Après l'échec de l'Union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS) créée par l'accord du 15 mai 1957, l'accord du 8 décembre 1961 institue l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et rend obligatoire l'affiliation de tous les salariés non-cadres membres d'une entreprise représentée au CNPF. Compte tenu de l'échec de l'UNIRS, il n'est pas question d'unifier les régimes. À la fin des années 1950, le champ des retraites au-delà de la pension de base compte 500 à 700 organismes... Lors de sa création l'ARRCO propose seulement de coordonner quelques régimes bien identifiés et d'assurer dans certaines limites une compensation financière entre eux. Il ne s'agit donc pas d'un régime unique comme l'est l'AGIRC. En 1962, l'ARRCO regroupe 17 régimes (soit environ 6 millions d'affiliés). La loi du 29 décembre 1972 vient parachever ce processus de coordination par l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés relevant du régime général ou du régime de la Mutualité sociale agricole (MSA). Au 31 décembre 1973, l'ARRCO compte désormais 35 régimes.

Certes, la généralisation du complémentaire est bien en train de se faire mais force est de constater que l'ARRCO est encore dans les années 1970/1980 une nébuleuse de régimes où chacun cherche à préserver son identité professionnelle, son mode de fonctionnement et surtout ses réserves, ce qu'un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) paru en 1970 ne manque pas de signaler : des régimes complémentaires très morcelés ; un niveau de couverture très faible par rapport aux sous récoltés (et notamment aux réserves mises de côté). En fait, après la « coordination », l'« harmonisation » va surtout se faire *via* les taux de cotisation.

Le protocole d'accord du 6 juin 1973 institue une cotisation à l'ARRCO pour les cadres sur la partie de leur rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale (PSS). Une mesure prise le 1^{er} octobre 1976 fixe le taux maximum sur la tranche 1⁹ à 8 %, et sur la tranche 2 à 16 %, rapprochant ainsi les taux de cotisation pratiqués à l'ARRCO et à l'AGIRC. Dans les années 1990 plusieurs organismes intègrent l'ARRCO et l'AGIRC¹⁰. Enfin, par l'accord du 24 mars 1988, le

⁹. À l'ARRCO comme à l'AGIRC, les prestations sont financées par des cotisations employeurs/salariés en prenant en compte des tranches de salaire. L'ensemble des salariés (cadres et non-cadres) affiliés à l'ARRCO cotise sur une tranche 1 (c'est-à-dire la fraction des rémunérations limitée au PSS). Les salariés non cadres affiliés à l'ARRCO cotisent ensuite sur une tranche 2 (c'est-à-dire la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 3 fois le PSS). Pour les affiliés à l'AGIRC, on distingue une tranche B où un taux de cotisation est appliqué à la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 4 fois le PSS et une tranche C entre 4 et 8 fois le PSS.

¹⁰. Par exemple, la Caisse des Banques populaires et la Caisse de retraite d'Air France (CRAF) qui concerne le personnel au sol, intègrent l'ARRCO et l'AGIRC au 1^{er} janvier 1993 ; des caisses du secteur bancaires et la

régime AGIRC s'étend encore puisque l'obligation de cotisation est portée depuis le 1^{er} janvier 1991 jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale suite à l'intégration dans l'AGIRC des régimes facultatifs des cadres supérieurs. Cela dit, le champ de la répartition va s'arrêter à 8 plafonds. Sous l'impulsion communautaire, les régimes complémentaires seront amenés à choisir si ils relèvent de la dite « coordination des régimes de base » (le premier pilier) ou de la libre prestation de service (le second pilier concurrentiel). Gaël Coron reviendra le mois prochain sur cette histoire. Ce que nous pouvons souligner aujourd'hui, c'est que, après une courte période de ni/ni pour faire bonne figure, les acteurs des régimes complémentaires feront évidemment le choix du premier pilier. Cela les poussera à abandonner toutes les opérations de retraites facultatives en répartition qu'ils assuraient encore.

C'est donc seulement au milieu des années 1990 que l'on commence à avoir une vue plus claire de ce à quoi peut ressembler en France une institution – deux en fait – dédiée(s) à une pension venant s'ajouter à celle du régime général. Mais une telle institution est encore loin de son parachèvement qui a lieu aujourd'hui en 2019. Après 16 accords entre 1993 et 2015 où l'on peut observer l'AGIRC et l'ARRCO se rapprocher, le 17^{ième} est le bon : il s'agit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

1947-2017. Il faut souligner cette prouesse que représente la création d'une grande institution de retraite complémentaire : les acteurs du paritarisme ont réussi en 7 *décennies* à faire ce que, concernant la mise en place d'une grande institution de retraite de base, d'autres ont fait en plus ou moins 7 *mois* (en 1946)...

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

3. La politique des régimes complémentaires : « gestion, gestion, gestion... »

Je ne vais pas passer en revue tous les accords AGIRC et/ou ARRCO depuis 3 ou 4 décennies (cf. Castel, *la retraite des syndicats*). J'en résume la grande tendance à travers les principaux choix techniques que les acteurs du paritarisme ont actés. Je signale en passant que, traditionnellement, la CGT ne signe pas les accords relatifs aux régimes complémentaires. Il y a une double raison à cela. Elle est hostile aux régimes complémentaires qui – il est vrai – affaiblissent et dénaturent le régime général (puisqu'il y a du complémentaire, il ne peut y avoir de général au sens d'universel, si vous préférez, le général reste un général de base qui pourrait très bien être cantonné à une part assez faible comme vous le verrez en mai avec le cas des USA). Deuxième raison, la CGT est, en retour, écartée des discussions, et pour cause, c'est là, la définition même du paritarisme : le patronat a ses partenaires privilégiés (FO, la CFDT ou la CGC). Je reviens à mon point 3 : « la politique des régimes complémentaires ».

Emile Boursier, président de l'AGIRC, 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. Pour l'anecdote, il a semble-t-il joint l'acte à la parole puisque en interne à l'AGIRC, il pose la règle suivante : les dépenses informatiques et de personnel ne doivent pas augmenter plus vite que les cotisations...

Revenons au cœur de notre propos : début des années 1970. La loi Edgard Faure de décembre 1972 sur la généralisation de la retraite complémentaire s'inscrit dans la continuité de la loi Boulin qui a un peu amélioré la retraite de base (l'amélioration vient surtout du décret de 1973 prenant comme salaire de référence les 10 meilleures années plutôt que les 10 dernières). Mais au moment même où une amélioration est susceptible d'être opérée, les acteurs du paritarisme s'emploient à en limiter la portée dans leurs régimes et ce, toujours au nom de sacro-saints impératifs

Caisse de prévoyance du personnel des organismes sociaux et similaires (CPPOSS) intègre l'ARRCO et l'AGIRC au 1^{er} janvier 1994.

gestionnaires, comme cela sera encore le cas au début des années 1980 quand ils refuseront d'assumer le financement de la retraite à 60 ans pour ce qui est de la part complémentaire en créant en 1983 pour 7 ans, l'association pour la gestion de la structure financière. Cette association existe encore aujourd'hui, c'est l'AGFF, elle permet la récolte de cotisations n'ouvrant aucun droit supplémentaire dans un système dit pourtant « contributif ». C'est le cas aussi de la « contribution exceptionnelle et temporaire », la CET de 0,35 % sur la totalité des rémunérations jusqu'à 8 plafonds. Appliquée à partir de 1997 à l'AGIRC, la CET est tellement « exceptionnelle » et « temporaire » qu'elle existe encore et qu'elle est maintenant étendue à l'ARRCO (ayant conscience du ridicule, les gestionnaires en ont cependant changé la dénomination). En 2015, les partenaires sociaux ont franchi un nouveau cap. Au nom de la solidarité, ils ont inventé un âge pivot de 63 ans afin de ne pas honorer les retraites complémentaires au taux plein dès 62 ans. En effet, si vous demandez votre pension complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez d'une pension de base au taux plein alors votre pension complémentaire est minorée de 10 % pendant 3 ans (avant vos 67 ans). Si vous reportez d'un an la liquidation de votre pension complémentaire, la minoration n'est pas appliquée¹¹.

Le début des années 1970 est en effet le commencement d'une longue pratique de cotisations versées sans droit ouvert. Je vous donne un exemple connu et massif, le taux d'appel. On ne procède plus à des minorations du taux d'appel comme cela a été le cas à l'AGIRC dans les années 1950/1960 mais à sa majoration : le taux d'appel passe ainsi à 102,5 % en 1971 pour atteindre 127 % à partir de 2019¹². Bref, la philosophie du « j'ai cotisé, j'ai droit » est un sophisme. L'évidence logique de l'énoncé n'est pas raccord avec la réalité pratique. Si on adhère à cette philosophie – ce qu'il ne faut surtout pas faire – je donne 127 mais mes droits sont calculés sur 100. Pire, si j'ajoute toutes les cotisations n'ouvrant pas de droit, cela reviendrait, si encore une fois je me situe mentalement dans cette philosophie, à donner entre 145 et 165 pour des droits calculés sur 100. Nous avons là un « j'ai cotisé, j'ai droit » sur la base d'une acquisition de points – c'est-à-dire le « salaire de référence » comme l'appellent les gestionnaires – amputé(e) de 30 à 40 %. (auquel on ajoute au nom de la solidarité quelques points « gratuits », des majorations ou des minorations).

Je termine cette partie technique de mon exposé avec un autre exemple. Je viens de vous montrer que dans le « j'ai cotisé, j'ai droit », nous ne sommes pas très au clair avec le « j'ai cotisé » ! Et bien, c'est pareil avec le « j'ai droit ». Par un jeu d'indexations, les partenaires sociaux ont depuis plus de quinze ans freiné l'évolution de la valeur de service du point et largement relevé le prix d'achat du point¹³. Je vous rappelle que la valeur de service du point sert à convertir les points en pension. Par exemple, le point ARRCO valait en 1999 1,009 € et fin 2018, 1,2588 €. Le prix d'achat du point sert à convertir les cotisations en points. Par exemple, le prix d'achat d'un point ARRCO s'élevait en 1999 à 10,954 € et à 16,7226 € fin 2018. Ainsi, sur les vingt dernières années, le prix d'achat du point a augmenté deux fois plus vite que la valeur de service du point¹⁴.

4. Conclusion

Comment des acteurs syndicaux peuvent-ils participer à une telle diminution des droits sociaux ? Je donne quelques éléments de réponse qui me viennent à l'esprit.

¹¹ Pour être précis, il existe quelques exceptions à ce coefficient dit « de solidarité ». Par exemple, les personnes exonérées de CSG ou encore les assurés ayant obtenu le taux plein au régime général au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité ne sont pas concernés.

¹² En passant par 110 % en 1974, 111 % en 1982, 115 % en 1983, 120 % en 1989, 125 % en 1992.

¹³ Rappel : PC = nombre de points accumulés x valeur de service du point.

¹⁴ *i.e.* une augmentation de 52,66 % contre 24,75 %.

La faiblesse du syndicalisme en France fait que quelques confédérations se sentent exister à travers une institution qui, si on prend les pensions du régime général, de la fonction publique et des salariés à statuts, est contre-révolutionnaire.

Il est frappant de voir ces acteurs syndicaux revendiquer sans cesse leur autonomie notamment gestionnaire. Ils s'imaginent bons gestionnaires. Ils le sont effectivement et ce, jusqu'au délire¹⁵. Ils pensent, à tort je crois, qu'ils perdront cette dite « autonomie » si d'aventure nous mettions en place demain un régime général universel avec garantie de taux de remplacement et pension minimale. C'est là une fausse crainte car cette autonomie, ils ne l'ont jamais eue puisqu'elle n'existe pas dans un paritarisme où le patronat décide du cadre. C'est-à-dire le cadre clairement rappelé par le patron des patrons Yvon Gattaz au début des années 1980 : la « bataille des salaires », le partage de la valeur ajoutée doit se faire uniquement en direction du capital ; si l'on doit octroyer des droits pour les vieux jours, passons par l'épargne retraite. C'est dire à quel point l'acteur patronal n'a jamais eu vocation à déployer le champ des retraites complémentaires obligatoires en répartition (70 ans !).

Et si le régime complémentaire doit avoir une utilité pour le CNPF/Medef et pour la CGC, c'est celle de limiter le déploiement du régime général (pour une histoire de sous et surtout de lutte de classes pour le patronat ou pour une simple lutte de places, catégorielle, pour la CGC). Sauf que, et c'est encore là un argument supplémentaire pour montrer que cette autonomie si chérie n'existe pas, nos gestionnaires sont très dépendants, des lois évidemment et plus particulièrement des relèvements du plafond de la Sécurité sociale qui, en contexte de modération salariale, grignotent leur institution.

On l'aura compris le « j'ai cotisé, j'ai droit » est une vaste fumisterie, il n'est pas au fondement du droit à retraite tel qu'il s'est majoritairement établi en France et même dans les régimes complémentaires où l'on pourrait penser qu'il s'incarne le mieux, nous ne sommes jamais dans un rapport de moi à moi, de la valeur de mon point lorsque je suis en retraite au prix du point lorsque j'en fais l'achat. Tout n'est pas contributif dans le contributif. Il y a des droits non cotisés, un peu, comme il y a des cotisations sans droit, beaucoup. La philosophie contributive du « j'ai cotisé, j'ai droit » est une négation du droit à retraite. Un devoir de cotiser ne fait jamais un droit à retraite. C'est une arnaque que prépare Macron sur la base d'une philosophie sociale très confuse.

Dans un article de 1967 souvent mobilisé, Francis Netter, polytechnicien qui contribue à la rédaction des ordonnances de 1945, explique très clairement que le point est fondamentalement un outil de gestion. Il n'a en ce sens rien à voir avec le social, la justice ou la morale, si ce n'est une morale gestionnaire à courte vue : il s'agit de pouvoir piloter en permanence le système sur la base de ressources déterminées et sans jamais garantir les avantages promis. En 2012, dans un ouvrage sur la protection sociale, Bertrand Fragonard, magistrat à la Cour des comptes, qui passera par le cabinet de la ministre Simone Veil et sera directeur de la CNAF puis de la CNAM, souligne les « avantages » d'un régime universel en points, je cite :

« il supprimerait pour l'avenir les règles spécifique des régimes de la fonction publique. Toute période d'activité professionnelle donnerait lieu à l'acquisition de points » Et surtout, Fragonard évoque le principal « avantage » qui est anti-démocratique, je cite encore : « le pilotage des régimes en points [permet] de lisser « à bas bruit politique » la baisse du rendement du point (le montant de pension acquis pour chaque euro de cotisation) [...] On le fait de manière beaucoup moins voyante que dans les régimes en annuités. Chacun a bien en tête le passage des dix aux vingt-cinq meilleures années décidé en 1993 dans le régime général, alors que personne ne sait (hors quelques spécialistes) que les décisions des régimes complémentaires produisent un effet au moins équivalent sur la baisse du taux de remplacement »...

Voilà. « Personne ne sait » nous dit ce bon monsieur. Et bien non, vous maintenant vous savez !

¹⁵ Comme en témoigne le relevé de conclusions de la réunion du 29 novembre 2013 du groupe de travail paritaire (institué par l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013) où l'on apprend que le droit à la retraite est un « produit retraite » qu'il s'agit d'« optimiser » et de « simplifier ».

Trois remarques complémentaires de Bernard :

1. **L'enjeu purement idéologique de la fiction** du « *j'ai cotisé, j'ai droit* ».

Premièrement, redisons bien ce qu'est un régime en répartition. Alors qu'en capitalisation 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, la répartition permet de transformer immédiatement en pensions les cotisations perçues sans attendre le rendement du placement des cotisations. C'est ce qui avait conduit Vichy à supprimer la capitalisation en 1941. Il faut bien sûr qu'à l'échelle macro la totalité des cotisations soit égale à la totalité des pensions, mais la répartition rend possible n'importe quel critère d'affectation des cotisations. Vichy avait pris la condition de ressources, et pour forcer le trait, le critère pourrait être totalement arbitraire (l'âge du capitaine par exemple). En France, grâce aux initiatives communistes de 1946, il est, pour les trois-quarts des pensions comme nous l'avons vu la dernière fois, la combinaison du salaire de référence et de la carrière validée. Bref **en aucun cas la répartition n'appelle le lien individuel entre cotisations versées et prestations reçues, le fameux « j'ai cotisé tant, j'ai droit à tant ».**

Deuxièmement, comme vient de le montrer en détail Nicolas, et c'est très important, **ce lien entre cotisations versées et pensions reçues n'existe pas, en réalité, à l'ARRCO-AGIRC. Le « j'ai cotisé j'ai droit » est une fiction.**

Il l'est forcément dès le départ de l'AGIRC, puisque les premiers pensionnés perçoivent leur retraite dès le lendemain de la création du régime alors même que, par définition, ils n'ont versé aucune cotisation. **Pendant les vingt premières années de l'AGIRC la majorité des prestations n'ont correspondu à aucune cotisation préalable des intéressés.** La pratique était celle de la reconstitution de carrière : on reprend tous les salaires des nouveaux retraités depuis leur embauche, largement antérieure à la création du régime, on mesure les cotisations qu'ils auraient versé, on les convertit en points en fonction de la valeur d'achat du point, puis en pensions en fonction de la valeur de service des points cumulés.

Et la fiction de départ a toujours cours, mais cette fois à l'inverse : des cotisations ne donnent droit à aucune pension. La lecture des tableaux distribués montre le poids croissant des cotisations qui n'ouvrent pas droit à prestation, nous sommes aujourd'hui, **pour 165 de cotisations, à 100 de droits.** Et 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.**

Troisièmement, si avec le « j'ai cotisé j'ai droit » nous sommes en pleine fiction, à quoi sert-elle ? A mener la lutte de classes du point de vue capitaliste. Ne pas calculer la pension en fonction d'un salaire de référence, comme dans le régime général, est décisif pour le patronat. Il ne faut pas changer le statut économique des personnes, faire passer la qualification du poste à la personne de sorte que le chantage à l'emploi soit subverti, que le salaire soit déconnecté de l'emploi et que la définition du travail soit sortie de son carcan capitaliste. **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 travaillent, c'est produire une idéologie conforme avec le statut capitaliste du producteur : une personne étrangère au travail, un individu libre (c'est-à-dire nu) reconnu comme producteur non pas par un attribut de sa personne mais par sa performance sur deux marchés maîtrisés par la bourgeoisie, le marché du travail et celui des biens et services, et ayant droit lorsqu'il n'est plus sur ces marchés au différé de ses revenus d'activité qu'il a mis au pot commun. Tout l'enjeu pour mener la lutte de classe du point de vue communiste est de rendre impopulaire cette représentation de la retraite et de rendre populaire sa représentation comme temps de la carrière où la personne est enfin reconnue comme productive, libérée de l'aléa de sa performance marchande.

2. Le ni/ni des années 1990 (ni premier ni deuxième pilier)

Il sera longuement exposé à la prochaine séance, mais j'ajoute un point à ce que vient d'en dire brièvement Nicolas. 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 les entreprises gestionnaires de ces prestations que sont les régimes de retraite. Un régime ne peut pas jouir d'un monopole, sauf s'il a des obligations statutaires de solidarité, mesurables au poids des prestations non contributives (celles pour lesquelles il n'y a pas de lien entre la cotisation et la prestation). En-dehors de ce cas où le monopole est légitime, il y a libre concurrence entre les régimes. Les régimes complémentaires ont choisi le premier pilier pour conserver un monopole, alors que les régimes complémentaires de santé ont choisi le second pilier. Ce choix du premier pilier par l'ARRCO-AGIRC s'est fait, de mon point de vue actuel, pour le meilleur (**pas de concurrence**, dont les effets pervers sont considérables) et pour le pire : ils vont pouvoir devenir, contre le régime général ou celui des fonctionnaires, le **modèle du premier pilier**. Pour l'assurance maladie et les mutuelles, l'évolution est différente puisque les régimes complémentaires de santé ont fait le choix du second pilier. Côté retraite, le choix du premier pilier fait des régimes complémentaires le possible loup dans la bergerie. Dans les années 1990, je m'étais réjoui de ce choix de la non-concurrence, mais j'ai été un peu rapide. Si l'échec des organisations syndicales de transformation sociale conduit à la victoire de la CFDT autour du « *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 des pensions autour du « *j'ai cotisé, j'ai droit* ». Dans *Puissances du salariat*, j'ai dit qu'avec l'AGIRC les cadres avaient choisi le salaire plutôt que le patrimoine, mais cette formule est inexacte : ils ont choisi le droit du travail (les règles des cotisations et prestations de l'AGIRC) plutôt que le patrimoine (les régimes en capitalisation des contrats d'assurance-groupe), mais ils n'ont précisément pas choisi le salaire mais un revenu différé. On est certes dans une logique de flux (les cotisations sont immédiatement transformées en pensions) et non de stock (les cotisations ne sont pas accumulées dans des placements en vue d'un rendement), mais le **droit à pension nie le salaire et singe le patrimoine** (il faut une accumulation de cotisations pour calculer la pension).

3. Sur la remarque de Fragonard : éviter 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... a produit, à chaque changement, un trouble (des manifs notamment) alors que le même résultat (et même un résultat plus fort, car la réduction des droits à l'AGIRC ARRCO est très forte) a été obtenu avec la complicité syndicale de la CGC, de FO, de la CFDT et de la CFTC à l'AGIRC-ARRCO, dont les règles sont systémiques. Les **droits baissent mais en douceur**, 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 mais cela **ne donne lieu à aucun conflit** car la portée politique de ces éléments est noyée dans le système même du calcul gestionnaire. L'enjeu de la réforme Macron est double : poser les retraités comme inactifs et en finir avec les conflits inhérents à un régime paramétrique.

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 ?

Les tableaux distribués montrent un point décisif : 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 en gros le même qu'en dessous du plafond, les **taux de cotisations ne sont donc pas dégressifs**. En-dessous du plafond, la cotisation à l'ARRCO est de 10,35% du salaire brut ; additionnée à la cotisation de 17% au régime général, cela donne 27% de cotisation pour la retraite. La cotisation AGIRC au-delà du plafond est elle aussi à 27 %. Donc la cotisation à l'AGIRC, au-delà du plafond, est aussi élevée que la cotisation ARRCO plus RG en dessous du plafond : le taux de cotisation-retraite est donc unique quel que soit le niveau de salaire. Sauf qu'au-delà du plafond, on est uniquement avec une cotisation-prévoyance cohérente avec le statut capitaliste du producteur. 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 plus d'argent pour contribuer aux régimes complémentaires de santé qu'il ne lui en coûterait si ces régimes étaient supprimés et remplacés par une hausse de cotisation au régime général. **Le financement des prestations sociales n'est pas d'abord une question de sous, mais une question de pouvoir sur le travail. On n'attaque pas le capital en lui prenant des sous, mais en changeant la valeur et sa production** : qui travaille, c'est quoi travailler, qui décide de la production et 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 ?*

La pension complémentaire consiste à accumuler des points, achetés au fil de la carrière. Si tu fais 2000 euros de cotisation retraite au cours de l'année, et si la valeur d'achat du point est de 10 euros, tu auras 200 points, si c'est 16,7 euros, tu auras 120 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, si tu as 15 000 points et si la valeur de service est de 1 €, tu auras 15 000 € par an. Attention, Macron sait que le « *j'ai cotisé, j'ai droit* » est une fiction, il ne dit pas qu'1 euro de cotisation donnera 1 euro de pension, il dit « 1 € de cotisation donnera le même niveau de pension ».

- *Sur l'IRCANTEC*

Merci d'en parler. L'ARRCO-AGIRC vaut pour les salariés du privé. Pour les contractuels des services publics, qui ne sont pas fonctionnaires, ils relèvent du régime général et d'un régime complémentaire qui fonctionne de la même manière que l'ARRCO-AGIRC et dont nous n'avons rien dit : l'IRCANTEC.

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

Il n'y a pas de conversion en points des cotisations, c'est la valeur des cotisations, évidemment actualisée en fonction de la hausse des prix, ou des salaires, ou du PIB, ça dépend, qui est cumulée. Le compte est dit « notionnel » car l'accumulation des euros ou des couronnes (pour les Italiens ou les Suédois, les deux pays qui ont adopté les comptes notionnels dans les années 1990) ne donne pas lieu à épargne, c'est simplement un jeu d'écriture. Les pensions sont calculées à partir du cumul des cotisations de la carrière en tenant compte de l'espérance de vie de la cohorte du nouveau pensionné. L'intérêt des points est le caractère peu visible du jeu qu'ils permettent entre la valeur d'achat et la valeur de service, peu visible si le patronat trouve un syndicat comme la CFDT pour jouer à ce jeu.

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

L'UNIRS est donc créée en 1957 est après l'accord Renault de 56, c'est un enjeu très important, documenté dans *Puissances du salariat*. On a en 55-56, dans la métallurgie, une mobilisation réussie, des grèves réussies, qui conduit à une hausse considérable des salaires par exemple en Loire-Atlantique avec une CGT et une CFTC combattives et unies (les conventions de la métallurgie sont départementales), au point que l'UIMM s'affole d'une possible contagion. Le patronat presse le gouvernement de faire un contre-feu dans une entreprise publique et à Renault, avec la complicité de FO, le pouvoir met le paquet pour arrêter l'incendie : 3^e semaine de congés payés et régime complémentaire de retraite. La CGT, largement majoritaire à Renault, se bat à l'époque

pour le déplafonnement du régime général et refuse l'accord. Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT va en personne à l'AG des salariés, dit qu'il ne faut pas accepter et il est hué notamment parce que la 3^e semaine de congés payés est très populaire. La mise en place du régime complémentaire de Renault a été un moment important de la constitution de ce qui deviendra l'ARRCO en 1961. Notons que le patronat aura mis des décennies pour construire l'institution alternative à un régime général que les communistes avaient mise en place en 6 mois...

- *Peut-on dire pour simplifier qu'avec les points les gestionnaires du régime ont inventé une monnaie alternative, dégressive selon le temps et selon leur volonté ?*

Oui pourquoi pas, et 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 l'ambition de les réunir tous à terme et la possibilité d'utiliser des points formation pour partir plus tôt en retraite etc. L'enjeu est que nous soyons là tous les ans à attendre la somme de nos points, en **adoptant un comportement patrimonial tout en acceptant le recul du droit au salaire à la qualification personnelle**. C'est vraiment une lutte de classes forte, et la bataille pour les retraites en est un élément important car l'essentiel des comptes à points sera constitué du compte de retraite.

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

C'est moitié/moitié pour le patronat et pour les organisations syndicales. Dans la démocratie initiale, les $\frac{3}{4}$ des sièges étaient pour les organisations syndicales, donc en théorie le patronat n'avait pas la main. Comme il a maintenant 50 % des sièges, il suffit qu'une organisation syndicale soit son « partenaire privilégié » et ça roule...

- *Une question sur la difficulté de l'argumentation. Comment argumenter que le salaire continué est économiquement possible aujourd'hui ?*

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 par mois pour les hommes et 1300 pour les femmes, en comptant la réversion) dès lors que toute la valeur ajoutée est affectée aux salaires. Attention, cela ne veut pas dire que toute la valeur ajoutée va à la production de biens de consommation, mais la part qui va aux biens d'équipements représente elle aussi le versement de 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, qui ne fait pas intervenir la question du champ et de la nature de la valeur : 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 selon des critères à discuter.

A quoi il faut ajouter que 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 a un **fondement politique**. Tout l'enjeu, c'est une affaire de validation du travail des retraités qui peut demander encore du temps avant de se traduire dans une opération comptable. C'est en 1977 seulement que, dans la comptabilité nationale, on a attribué de la valeur à l'activité des fonctionnaires. 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 marché du travail et non pas du

travail, la question se posera 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 ?*

Il faut montrer que c'est possible. Ensuite, que c'est souhaitable, que le **droit au salaire doit être sorti de l'emploi** et il faut le faire avec les jeunes qui se battent pour des formes non capitalistes de travail, les paysans en lutte contre l'agro-business..., si cette bataille n'est pas menée sur tous les fronts, on sera battus les uns après les autres. D'où le séminaire de l'an dernier sur les droits économiques de la personne, pour nous armer dans la bataille contre le scandale que la reconnaissance de notre personne comme travailleuse dépende du marché de l'emploi ou des biens et services sur lesquels règne la logique du capital. Il faut argumenter 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 étant le millénarisme). Par exemple, partir du « On ne peut plus être productiviste ». Cette formulation ne permet pas une analyse, il faut la convertir 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). Et l'indifférence à la valeur d'usage l'est aussi à la conséquence écologique.

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 baisse le taux de profit (valeur ajoutée / 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. Ça peut prendre du temps mais c'est payant comme argumentation.