





Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Chers lectrices et lecteurs,

C'est avec un plaisir non dissimulé que la CFTC Cadres a organisé une grande journée de conférence sur le thème de la retraite (régime général et retraite complémentaire) en partenariat avec l'Agirc-Arrco et le concours d'AG2R la Mondiale.

Fort de l'avoir reçue des invités prestigieux comme le député Michel Issindou (rapporteur de la dernière loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites), la conférence a permis de mettre en lumière les problématiques liées à la retraite tout en apportant des informations essentielles au public présent ce 2 octobre.

De même, les interventions et questions des adhérents ont été d'une grande qualité, montrant in fine l'intérêt accru de nos concitoyens sur le problème épineux des retraites et de leur financement.

Par ailleurs, la Confédération CFTC a organisé mi octobre un « speed dating social » dont le but était d'apporter aux jeunes des informations sur leurs droits ainsi que de les aider dans leurs démarches professionnelles (Conseils sur les CV, apprentissage, entrée sur le marché du travail). Ce rendez-vous a été également une réussite car il a réuni plus de 200 jeunes venus poser leurs questions aux personnes présentes ce jour (juristes, militants CFTC, chefs d'entreprise, DRH etc.).

Dans un contexte conjoncturel et social inquiétant, la CFTC se veut responsable en aidant les adhérents de tous horizons (cadres et non cadres, actifs ou à la retraite) à comprendre le système social auquel ils appartiennent. C'est pourquoi, dans le prolongement des deux journées décrites ci-dessus, l'équipe de la CFTC Cadres souhaitait mettre à votre disposition ce dossier retraite, permettant de comprendre vos droits ainsi que vos obligations tant dans le régime de base que dans le régime complémentaire des retraites.

En outre, le sujet de la retraite va redevenir très prégnant dans le calendrier social à venir en raison des négociations qui vont s'ouvrir dans le cadre des retraites complémentaires mais aussi avec l'arrivée des décrets très attendus sur la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). En effet, ces décrets étaient pour la CFTC, une condition sine qua non de justice dans la dernière réforme des retraites et avaient fait l'objet d'un chantage à l'emploi de la part du MEDEF, retardant de ce fait leur parution et l'application de la mesure du C3P. La CFTC a donc eu à jouer tout son rôle et a pesé de tout son poids pour que cette mesure de justice ne reste pas lettre morte. Rappelons tout de même que la CFTC avait considéré qu'une augmentation de la durée de cotisation n'était acceptable que si elle était accompagnée de mesures de justice (majoration de durée d'assurance, 150H smic, validation des trimestres d'apprentissage et C3P).

Pour toutes ces raisons, il était normal de notre part de restituer exactement l'état du droit actuel des retraites afin de permettre à tous d'appréhender la dimension future qu'elles vont revêtir.

Henri de Régnier disait « juger est quelques fois un plaisir, comprendre en est toujours un », c'est pourquoi toute l'équipe de la CFTC Cadres vous souhaite d'avoir le plus de plaisir possible en lisant cette nouvelle édition de notre revue. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Les orientations stratégiques
- 6 Elections dans la fonction publique
- 9 DOSSIER : la retraite
- 18 Grève et séquestration
- 20 Actualité : 8 octobre 2014
que décide l'Europe ?
- 21 Le droit d'alerte économique du CE
- 23 Cinéma : Samba



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !**





INFORMATION-CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

Une opportunité de dialogue avec les représentants des actionnaires

La nouvelle consultation obligatoire « sur la stratégie et l'emploi » offre une opportunité aux élus et représentants syndicaux au CE d'interpeller dirigeants et actionnaires, de leurs proposer des alternatives socialement plus responsables. Quelques conseils du cabinet Sextant Expertise pour bien actionner ce nouveau levier.

Annoncées comme une importante innovation, les premières Bases de Données Economiques et Sociales déçoivent. Généralement pauvres en contenu, difficiles d'accès et restrictives dans leurs modalités d'utilisation, elles ne formeront pas « en l'état » le socle attendu de la « Consultation sur les Orientations Stratégiques et sur l'Emploi ».

Saisir l'occasion d'interpeller les actionnaires

Pour autant, cette nouvelle consultation annuelle obligatoire du CE/CCE constitue d'ores et déjà une importante opportunité d'interpeller les représentants des actionnaires sur les conséquences de leurs décisions et de leurs proposer des aménagements, voire des alternatives.

SUR QUOI PORTE LA CONSULTATION ?

Art. L2323-7-1 : « *Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.* »

La loi prévoit désormais qu'une fois l'an, la direction informe et recueille l'avis du CE/CCE sur les Orientations Stratégiques

(et leurs conséquences sur l'Emploi) définies par l'organe de gouvernance de l'entreprise (conseil d'administration, de surveillance ou équivalent). Un mois après avoir été informé (deux, s'il nomme un expert), le Comité remet un avis qualifié, éventuellement assorti de propositions alternatives.

Point important : cet avis et ses propositions sont transmis à l'organe de gouvernance, qui doit se réunir, délibérer sur cet avis et formuler au CE/CCE une réponse argumentée, à laquelle le Comité peut à son tour de nouveau répondre. Attention : en cas de non-rendu d'avis par le CE/CCE dans le délai applicable, l'avis est réputé négatif et l'entreprise est libérée de son obligation, l'organe de gouvernance ayant alors peu de matière sur laquelle statuer.

Prendre l'initiative

Comme pour toute consultation, l'employeur doit fournir une information exhaustive et loyale. Aussi, devant les lacunes actuelles de la Base de Données, nous vous conseillons de demander un support spécifique d'information, nécessaire à l'expression d'un avis éclairé. Nous vous conseillons aussi de ne pas attendre que la direction ouvre la procédure, pour voter une résolution rappelant les enjeux spécifiques de l'entreprise, et définissant les conditions dans lesquelles le Comité souhaite être valablement consulté.

Alternativement, si le niveau de dialogue est déjà assez bon, les délégués syndicaux peuvent faire part de leurs souhaits sur la façon dont ils souhaiteraient que cela se passe. Ils sont légitimes à le faire, car le dialogue sur les enjeux économiques et sociaux est susceptible d'alimenter un agenda social de négociations sur les années suivantes.

Soigner la résolution

Le dialogue avec les représentants des actionnaires sera d'autant plus productif, que le travail aura été préparé en amont et qu'il aboutira à **une résolution du Comité redigée, détaillée et argumentée, posant les enjeux de façon claire et incisive**. C'est un moment privilégié pour prendre l'initiative et renforcer la stature politique des représentants du personnel, interpellant avec pertinence et exigence les représentants des actionnaires, sans l'intermédiaire de la direction.

C'est le moment de prendre date et d'exprimer vos souhaits, notamment s'il s'agit de prévenir des difficultés par des politiques sociales adaptées (recrutement de nouvelles compétences, formations, mobilité professionnelle, GPEC, etc.). Cela peut avoir pour effet de débloquent certains sujets, et, au moins, de fournir aux représentants des actionnaires une vision directe sur les enjeux sociaux et favoriser une réflexion sur la meilleure manière d'exercer ses responsabilités à cet égard. Un organe de gouvernance aura d'autant plus tendance à se saisir de l'interpellation, que la résolution sera pertinente et posera les enjeux de façon claire. **Il est donc essentiel d'en soigner les termes.**

Communiquer vers les salariés

La procédure peut servir de support à communication vers les salariés. L'objectif n'est pas la transmission intégrale de l'information obtenue, mais une sélection efficace, valorisant le travail de défense de l'intérêt général par les représentants du personnel.

S'entourer de conseils

Le CE/CCE peut recourir à un expert-comptable pour l'assister. Il n'est pas tenu de prendre son expert habituel. Cette désignation, qui allonge d'un mois la procédure, permet au Comité de disposer d'une assistance, notamment dans la rédaction de l'avis.

Il s'agit d'une mission légale où l'expert a un complet accès à l'information et aux interlocuteurs de l'entreprise et qui est prise en charge au minimum à 80% par l'entreprise, et au maximum à 20% par le comité (dans la limite de 30% de son budget de fonctionnement). En l'absence d'un budget de fonctionnement (cas possible des CCE), la mission est alors prise en charge à 100% par l'entreprise. Ce peut également être le fruit d'un accord.

La loi prévoit que le rapport de l'expert est optionnel. Selon Sextant, l'objectif prioritaire de l'expert doit être la qualité de l'assistance au Comité dans l'expression de son avis et dans l'organisation du dialogue avec l'organe de gouvernance. La mission de l'expert devient alors une « mission de conseil » au CE/CCE, financée à 80% au minimum par l'entreprise, ce qui est une façon plus satisfaisante de voir les choses.

Le cas échéant, communiquer vers l'organe de gouvernance du groupe

Certains montages (holding sans CE, cascade de Sociétés par Action Simplifiée [SAS] filiales), rendent la vie des organes de gouvernance peu active. Le dialogue avec ceux-ci peut s'avérer décevant.

Dans ces situations, nous recommandons aux CE/CCE de remonter leurs travaux au Comité de groupe, qui saisira alors l'organe de gouvernance de tête, en votant une résolution et/ou en envoyant par courrier la synthèse des différentes résolutions. Des comités ont expérimenté ce type de démarche avec nous, avec succès ; et ce, avant même le vote de la Loi de Sécurisation de l'Emploi.

Agir, même quand l'organe de gouvernance s'abrite derrière l'absence de stratégie arrêtée ou la non mise en place de la Base de Données

Le code du travail n'impose pas à l'entreprise et à son organe de gouvernance d'avoir une stratégie formalisée. En l'absence de celle-ci, rien n'empêche le CE/CCE de se positionner à partir des informations dont il dispose, et de demander à l'organe de gouvernance de se positionner sur les enjeux qui l'intéressent. Idem en cas de non mise en place de la Base de Données Economique et Sociale.

Dans tous les cas, il s'agit avant tout de poser un jalon important : **mettre les dirigeants et actionnaires en face de leurs responsabilités**, en leurs demandant de répondre à votre interpellation et en communiquant auprès de salariés sur la nature de votre démarche. ■

Cabinet Sextant Expertise

frederic.gardin@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr

Fonction publique : à vos urnes, prêts, partez !

L'enjeu !

Le 4 décembre, les 1 300 000 cadres et cadres supérieurs vont renouveler leurs représentants dans les Commissions paritaires et dans les Comités techniques.

Les élus seront chargés de vous représenter dans ces instances où sont abordées toutes les questions relatives à votre carrière de fonctionnaire ou d'agent public. Vos représentants doivent donc être formés et compétents s'ils sont élus. Cela tombe bien, la CFTC sait le faire !

Les syndicats indispensables au dialogue social.

Aller voter ce jour là vous permettra d'être représenté. Sans représentants, il n'y a pas de dialogue social et c'est le fait du prince qui s'applique !

Ce jour là, se jouera aussi la représentativité des organisations syndicales parmi les 5,5 millions de fonctionnaires et agents publics et notamment parmi les cadres. La CFTC doit être présente ! Le pluralisme est à ce prix !

Pourquoi la CFTC ?

Car c'est un syndicat **tourné vers la Personne Humaine**. Pour nous, l'économie est au service de l'Homme et non l'inverse. A ce titre, la CFTC se considère comme un partenaire dans la Fonction publique, au service du Bien commun.

Un dialogue social constructif :

La CFTC veut participer activement au dialogue social, non pas pour tout révolutionner mais pour placer les cadres et agents au cœur d'un service public de qualité. Au lieu d'imposer des dictats venus des directions générales, il est nécessaire d'écouter les cadres qui sont sur le terrain.

La CFTC au service des cadres :

Pour toutes les Fonctions publiques (Etat, Territoriaux, Santé, Enseignement...), la CFTC Cadres se battra pour :

- ▶ Harmoniser les salaires et plus globalement la rémunération,
- ▶ Clarifier les parcours professionnels et les mobilités,
- ▶ Combattre le stress des cadres car ceux-ci servent trop souvent de tampon entre la hiérarchie et les agents.

Pour la reconnaissance de la fonction de cadre :

La CFTC s'implique de manière pleine et entière dans les négociations pour **que le statut de cadre soit reconnu à part entière** dans une **Fonction Publique rénovée** (Etat, Territoriaux, Santé, Enseignement...).

La CFTC demande la reconnaissance des **métiers** et des **fonctions** de cadre que ce soit sur des fonctions techniques, d'expertise ou d'encadrement.

Acteurs à part entière, les cadres ne doivent pas être les éternels oubliés du fonctionnement journalier comme des réorganisations !

Une carrière indiciaire motivante !

Pour la CFTC, **la rémunération globale**, c'est-à-dire celle incluant le traitement de carrière indiciaire et les primes, doit toujours être **évolutive** et **favorable au cadre**.

Une **harmonisation des salaires** et plus globalement de la rémunération dans la fonction publique doit être envisagée.

Le niveau de rémunération doit prendre en compte le niveau de départ, ce qui doit donner lieu à :

- ▶ une **réactualisation des indices de début**,
- ▶ **des durées d'échelon réduites**,
- ▶ **des grilles** de cadres et cadres supérieurs,
- ▶ un **avancement de grade ou d'échelon** qui soit négocié avec les organisations syndicales, lorsqu'il en existe.

La CFTC souhaite également la généralisation des commissions de médiation sur l'ensemble des recours de cadres ayant un litige sur la rémunération.

Un système d'évaluation plus juste pour les cadres :

La CFTC demande un système d'évaluation effectué à partir d'objectifs clairs, réalisables et datés.

La CFTC Cadres espère la valorisation de l'esprit d'équipe dans la fonction publique.

La CFTC Cadres demande que les parts variables soient la résultante d'objectifs réalistes et négociés en amont avec les cadres et agents.

La CFTC revendique l'harmonisation des primes et leur prise en compte globale pour la retraite.

Combattre les risques psychosociaux :

Une des idées reçues que la CFTC combat est l'opinion selon laquelle un cadre est « mieux payé » et doit, par conséquent, se « taire » et « bosser ».

La CFTC s'élève contre les principes de management qui considèrent les cadres comme des courroies de transmission taillables et corvéables à merci.

Le positionnement des cadres dans l'organigramme de l'établissement doit être respecté.

La CFTC n'accepte pas que, sous prétexte d'un salaire plus élevé (ce qui n'est pas toujours le cas), la charge de travail, la pression psychologique et le niveau d'exigence soient démultipliés.

La CFTC prône donc de nouvelles organisations du travail moins déstabilisantes et non destructrices. Une organisation où le cadre est reconnu et soutenu localement.

Concilier vie professionnelle et vie familiale :

La CFTC milite pour que les conditions de travail permettent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La CFTC revendique la mise en place d'une méthodologie d'évaluation des risques prenant en compte les contraintes spécifiques des cadres (pénibilité, pression morale, mobilités géographiques ou fonctionnelles imposées...).

Un cadre respecté dans sa dignité :

La CFTC rappelle que nous sommes au service de la collectivité, dans le souci d'abord de l'intérêt général, mais surtout du Bien Commun pour tous nos concitoyens.

La CFTC préconise pour la personne, l'épanouissement de chacun dans sa vie professionnelle, personnelle mais aussi familiale.

Pour la CFTC, le cadre doit être un véritable acteur de la réussite d'un Service Public de qualité. Le bon fonctionnement de celui-ci passe aussi par la réussite professionnelle du cadre.

La CFTC s'engage contre le stress des cadres qui servent trop souvent de tampon entre la hiérarchie et les agents, ce qui conduit malheureusement trop fréquemment à lever les uns contre les autres.

Nous restons attachés à la **subsidiarité** des compétences : à son poste de travail, le cadre doit pouvoir exercer réellement les responsabilités qui lui reviennent.

Nos organes de concertation :

Des Commissions paritaires pourquoi ?

LEUR ROLE :

Les Commissions paritaires (CAP, CCP, CCMA, CCMD, CCMMEP,...) sont des instances de concertation consultatives chargées de régler toutes les questions d'ordre individuel concernant le personnel et notamment l'appréciation, le temps partiel, la titularisation, la promotion, la discipline... Nous renouvelerons, lors de ces élections, les représentants des syndicats qui seront chargés de défendre les personnels ayant, par exemple, fait un recours.

LEUR LOCALISATION :

Les Commissions paritaires se tiennent sur deux niveaux avec en général :

Les Commissions Nationales, voire ministérielles, placées auprès des Directeurs Généraux.

Les Commissions locales **placées auprès des Chefs de service ayant reçu délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion des personnels.**

LEUR COMPOSITION :

Les CAP (commissions administratives paritaires) comprennent autant de représentants de l'administration que du personnel (à travers les syndicats).

Les commissions sont constituées d'un ou plusieurs groupes représentant les corps et grades existants.

Des Comités Techniques pourquoi ?

LEUR ROLE :

Les Comités techniques (CTM, CTN, CTE etc.) sont des instances de concertation, **non paritaires (depuis les élec-**

tions de 2007), chargées de régler toutes les questions d'ordre collectif. Elles traitent ainsi de l'organisation des services, des réorganisations, et de toutes questions collectives de personnel.

Nous renouvelerons, lors de ces élections les représentants des syndicats.

Ce sont des élections capitales, car c'est, notamment, à partir de ce résultat que se mesurera la représentativité de chaque syndicat au niveau territorial (local ou national).

LEUR LOCALISATION :

Comme pour les commissions paritaires, les CT siègent auprès de chaque chef de service :

- ▶ Les CT nationaux placés auprès des Directeurs Généraux de chaque administration ou établissement public.
- ▶ Les CT locaux **placés auprès des Chefs de service ayant reçu délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion des personnels.**

Je vote CFTC, je serai bien représenté !

La Vie à Défendre !

La CFTC a pour principe d'action d'être résolument proche des salariés au quotidien. Elle défend :

- ▶ L'Homme : dignité humaine, cellule familiale et place dans l'Entreprise avant le profit et les intérêts économiques.
- ▶ Le dialogue réaliste : la négociation en priorité, la grève en dernier recours.
- ▶ Les intérêts de chacun : par son réseau, La CFTC est présente partout où le salarié a besoin d'aide ; dans sa branche professionnelle, dans sa région, dans son entreprise.

Un combat efficace depuis 1919 :

La CFTC est à l'origine de la plupart des acquis sociaux comme l'assurance chômage, les conventions collectives, la sécurité sociale, les allocations familiales ou encore les retraites complémentaires.

C'est aujourd'hui le « Statut du Travailleur » qui doit permettre à chacune et à chacun de choisir ses temps de Vie !

CFTC, un chemin fermement tracé !

La CFTC tire sa force de ses Valeurs :

- ▶ Pour la personne, promouvoir l'épanouissement de chacun dans sa vie professionnelle, personnelle et familiale.
- ▶ Dans l'Entreprise : le cadre véritable acteur car la réussite de l'entreprise passe par la réussite professionnelle de ses salariés.
- ▶ La Subsidiarité des compétences ; à son poste de travail, chacun doit pouvoir exercer réellement les responsabilités qui lui reviennent. ■

Article réalisé

par le groupe de travail fonction publique

Pour un autre regard sur le syndicalisme



Si vous préférez la négociation constructive et le dialogue social à l'opposition systématique et stérile, alors la CFTC Cadres est faite pour vous !!!

Le système de retraite

Les grandes lignes du système français

Le système de retraite français repose sur le principe de répartition et de solidarité entre les générations et les professions. En tant que salarié, vous cotisez obligatoirement avec votre employeur à la fois pour constituer vos retraites et pour payer les retraites d'aujourd'hui.

Le système de retraite obligatoire des salariés du privé est composé de deux piliers¹. Tous les salariés cotisent pour leur retraite de base à l'Assurance retraite ; pour leur retraite complémentaire, les salariés cotisent à l'ARRCO et en plus à l'AGIRC pour les cadres. L'ARRCO et l'AGIRC sont des organismes paritaires, c'est-à-dire pilotés et gérés par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

Plusieurs facteurs peuvent aujourd'hui expliquer les difficultés rencontrées par le régime de retraite français. L'arrivée des « baby-boomers » des années 1950 à l'âge de la retraite a par exemple provoqué une forte augmentation du nombre de retraités. De plus l'espérance de vie augmente alors que l'entrée sur le marché du travail est de plus en plus tardive. Enfin, la combinaison d'une croissance faible et d'un fort taux de chômage continue de miner la situation de notre système de retraite.

Le risque vieillesse représente le premier poste de dépense de protection sociale avec 297 milliards d'euros prévus pour 2014 (Loi de financement de la sécurité sociale 2014), ce qui représente près de 50% de l'ensemble des dépenses et 14 % du PIB.

Le régime général de l'assurance vieillesse compte environ 13,4 millions de bénéficiaires pour seulement 17,6 millions de cotisants, ce qui constitue un rapport démographique anormalement bas de 1,32 cotisant pour 1 retraité.

A l'instar de la retraite de base les régimes complémentaires sont en grande difficulté, au point qu'on considère que sans mesure forte, les réserves de l'ARRCO (55,4 milliards) auront disparu avant 2027, alors que celles de l'AGIRC (9 milliards) devraient être épuisées dès 2018. Dans ce contexte, la bonne gestion paritaire des partenaires sociaux, qui sont parvenus à accumuler d'importantes réserves, pourra être déterminante. En effet, la situation est particulièrement critique pour l'AGIRC, car malgré l'accord signé par les partenaires sociaux en mars 2013 permettant de limiter les dégâts en sous-indexant les pensions, on estime que sans nouvelle mesure, les pensions des cadres baisseront de 11% en 2019.

Le système de retraite est relativement complexe car il fait appel à des notions, retraite de base, retraite complémentaire, taux plein, durée de cotisation... qui méritent quelques éclaircissements. Mieux comprendre son fonctionnement est aussi un moyen d'éclairer le débat des retraites, tout en préparant l'avenir.

¹ L'assurance vieillesse existe aussi pour les travailleurs indépendants (artisans ou professions libérales) dans ce que l'on appelle les régimes « alignés ». De même les fonctionnaires sont soumis aux régimes spéciaux et non au régime général décrit dans l'article.

La retraite de base

La retraite de base s'acquiert grâce à la validation de trimestres. Dès le premier emploi, l'Assurance retraite ouvre un compte individuel regroupant les données professionnelles nécessaires au calcul des retraites. Ces informations sont d'ailleurs disponibles sous la forme d'un « relevé de carrière ».

Les trimestres validés, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne dépendent pas de la durée d'activité réelle mais sont fonction du salaire annuel brut, lequel va servir de base au calcul des cotisations retraite. Par ailleurs, ne peuvent être validés plus de quatre trimestres par an.

Pour valider un trimestre d'assurance vieillesse, il est donc nécessaire d'avoir versé des cotisations sur la base d'un salaire annuel minimum. Depuis cette année, il suffit de 150 heures de salaire brut pour valider un trimestre d'assurance vieillesse. En effet, un décret du 19 mars 2014 précise qu'il suffit désormais de percevoir un salaire brut d'un montant égal à 150 heures payées au SMIC pour valider un trimestre. Le SMIC horaire étant fixé à 9,53 € brut au 1^{er} janvier 2014, il faut donc, pour valider un trimestre en 2014, avoir perçu un salaire brut égal à 1 429,50 €.

Certaines périodes pendant lesquelles l'assuré a interrompu son travail sont également prises en compte en vue de l'ouverture du droit à pension. On parle alors de **périodes assimilées**, par exemple lorsque l'assuré est en congé maladie. Le salarié en arrêt maladie, qui reçoit des indemnités journalières, bénéficie d'un trimestre validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours. La validation et le décompte de ces périodes assimilées varient selon leur nature, qui peut être due à la maternité, l'adoption, l'invalidité, un accident du travail, la maladie professionnelle, une période de chômage ou encore un congé de reclassement suite à un licenciement pour motif économique.

La **durée d'assurance peut également être majorée** par exemple au titre de la maternité ou de l'éducation de l'enfant. C'est alors quatre trimestres qui sont offerts de plein droit aux femmes assurées sociales pour chaque naissance ou adoption, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité. Dans un souci d'équité quatre autres trimestres font l'objet d'une majoration de durée d'assurance pour l'un des deux parents (au choix) au titre de son éducation. Ces majorations ne permettent pas d'amé-

liorer le montant de la pension de retraite puisqu'aucun salaire n'est porté au compte, mais elles permettent d'augmenter artificiellement le nombre de trimestre validé.

Calcul de la retraite de base :

Montant annuel de la retraite de base =		
Salaire annuel moyen	x Taux	x $\frac{\text{Durée d'assurance au régime général}}{\text{Durée maximum d'assurance}}$

Exemple :

Monsieur Dupont est né en 1953 a cotisé 165 trimestres au régime général (durée d'assurance nécessaire ouvrant droit au taux plein de 50% et à pension entière). Son salaire annuel moyen (déterminé sur les 25 meilleures années) est de 24 000 €.

$24\,000 \times 50\% \times 165/165 = 12\,000\text{€}$ annuel, soit 1 000 € mensuel.

Lors de son départ à la retraite, Monsieur Dupont percevra du régime général une retraite de 1000 € par mois.

Détail du calcul :

Le **salaire annuel moyen** correspond à la moyenne des meilleurs salaires annuels soumis à cotisations et revalorisés par des coefficients fixés chaque année. Les vingt-cinq meilleures années de salaire sont retenues pour le calcul de la pension.

Le **taux plein** appliqué au salaire annuel moyen est de **50%**. Ce taux peut être obtenu dès l'âge légal de départ à la retraite si le salarié justifie d'une certaine durée d'assurance.

Un taux minoré, ou **décote**, est appliqué aux assurés partant à la retraite avant l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'un taux plein, c'est à dire sans avoir totalisé le nombre de trimestre nécessaire. Un coefficient de minoration leur est alors appliqué, lequel dépend soit du nombre de trimestres manquant par rapport à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, soit du nombre de trimestres manquant pour atteindre l'âge requis pour un taux plein (65 ans ou plus selon l'année de naissance).

La **durée d'assurance** correspond au nombre de trimestres retenus au régime général divisé par le nombre de trimestres fixés selon l'année de naissance du salarié (entre 150 et 166 trimestres).

Tableau sur la durée d'assurance, réforme du 20 janvier 2014

Vous êtes né en	Age légal de départ à la retraite	Durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein (en trimestre)	Age d'obtention du taux plein
1948 ou avant	60 ans	160 (40 ans)	65 ans
1949		161 (40 ans et 3 mois)	
1950		162 (40 ans et 6 mois)	
1 sem 1951		163 (40 ans et 9 mois)	
2 sem 1951	60 ans et 4 mois		65 ans et 4 mois*
1952	60 ans et 9 mois	164 (41 ans)	65 ans et 9 mois*
1953	61 ans et 2 mois	165 (41 ans et 3 mois)	66 ans et 2 mois*
1954	61 ans et 7 mois		66 ans et 7 mois*
1955	62 ans	166 (41 ans et 6 mois)	67 ans*
1956			
1957			
1958-1960		167 (41 ans et 9 mois)	
1961-1963		168 (42 ans)	
1964-1966		169 (42 ans et 3 mois)	
1967-1968		170 (42 ans et 6 mois)	
1970-1972		171 (42 ans et 9 mois)	
1973 et après		172 (43 ans)	

*L'âge d'obtention du taux plein est maintenu à 65 ans pour certains assurés

**150 trimestres pour les assurés nés avant 1944.

Le régime général de l'assurance vieillesse est donc largement financé par les cotisations dont une partie est à la charge de l'employeur et une autre reste à la charge du salarié. Mais outre la cotisation, la contribution sociale généralisée, mieux connue sous le nom de **CSG**, assure également une partie du financement du régime, notamment de certaines prestations non contributives. Elle est également prélevée sur le salaire, mais repose exclusivement sur le salarié et ne lui ouvre aucun droit.

Différentes des majorations de durée d'assurance, des **majorations de pension** sont prévues pour certains événements :

Une surcote, ou majoration de pension, est accordée aux assurés continuant à travailler alors qu'ils ont atteint l'âge légal et acquis tous les trimestres requis ainsi qu'à ceux ayant dépassé le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'un taux plein.

Chaque trimestre cotisé par l'assuré, au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein et après l'âge légal donnera lieu à une majoration de la pension.

D'autres majorations sont prévues dans différents cas :

- ▶ Pour l'assuré, homme ou femme, ayant eu au moins trois enfants. Sa pension est alors majorée de 10 % (art. L. 351-12 CSS).
- ▶ Lorsque les titulaires d'une pension de vieillesse (attribuée pour inaptitude au travail ou substituée à une pension d'invalidité) sont dans l'obligation de recourir à l'aide constante d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie (art. L. 355-1 CSS).
- ▶ Pour l'assuré handicapé, une majoration peut lui permettre d'atteindre un taux plein tout en partant à la retraite avant l'âge légal.

Un **minimum contributif** est prévu pour les personnes qui liquident leur retraite à taux plein mais qui ont cotisé au long de leur carrière sur de faibles revenus et bénéficient donc d'une faible pension. En 2013, ce dispositif concernait 4,8 millions de retraités pour un total de 13,4 millions de pensionnés.

Sorte de « montant plancher » de la retraite de base, le minimum contributif peut atteindre un montant d'environ 670 € par mois mais ne peut porter la somme des pensions de retraite perçues dans l'ensemble des régimes au dessus de 1 120 € par mois. Si ce montant est dépassé, le minimum contributif est réduit en proportion.

La pension de réversion du régime de base

Au décès de l'assuré, son conjoint peut bénéficier d'une partie de la retraite versée au défunt. La pension de réversion est un droit dérivé, c'est-à-dire un avantage attribué indirectement du fait d'être l'ayant droit d'une personne qui a des droits directs.

Le versement de la pension de réversion du régime de base au conjoint survivant de l'assuré est subordonné à des conditions d'âge et de ressources.

Conditions d'âge : les personnes demandant une pension de réversion doivent avoir 55 ans (51 ans si le décès est survenu avant le 1^{er} janvier 2009). Si cette condition n'est pas remplie, l'assurance veuvage peut alors être mobilisée.

Conditions de ressources : le conjoint survivant a droit à une pension de réversion si ses ressources personnelles ou celles du ménage n'excèdent pas des plafonds fixés par décret. Pour percevoir une pension de réversion du régime général, les ressources annuelles du conjoint survivant (pour 2014) ne doivent pas dépasser 19 822,40 € pour une personne seule et 31 715,84 € pour un couple. Sont exclus de la prise en compte des revenus, les revenus d'activité et de remplacement de l'assuré décédé, les avantages de réversion servis par les régimes complémentaires aux régimes de base, les réversions des retraites supplémentaires d'entreprise, les revenus des biens mobiliers et immobiliers acquis du chef du conjoint décédé ou qui proviennent de la succession et enfin l'allocation personnalisée d'autonomie.

Le montant de la pension de réversion est égal à 54% de la pension principale dont bénéficiait ou aurait dû bénéficier l'assuré décédé. Ce montant est majoré si le conjoint survivant a eu ou élevé trois enfants. Si le bénéficiaire de la pension de réversion a encore un ou des enfants à charge, une majoration peut s'ajouter sous certaines conditions.

Si le défunt a été marié plusieurs fois, la pension de réversion peut être partagée entre le conjoint et l'ex-conjoint divorcé ou remarié. La part de chacun est alors calculée au prorata de la durée de mariage.

Prestations non contributives :

Le régime général de l'assurance vieillesse propose des prestations contributives dont le versement est la contrepartie de cotisations antérieures mais aussi des prestations non contributives qui relèvent plus de la solidarité puisque leur versement n'est pas soumis à cotisation et qu'elles sont destinées à garantir un minimum vital aux personnes âgées ayant peu de ressources.

Pour bénéficier de ces prestations non contributives, il faut remplir des conditions de résidence (stable, en France), un âge minimal (65 ans ou 60 ans en cas d'inaptitude) et de ressources (moins d'environ 6 600 € annuel pour une personne seule). C'est le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) qui finance ces prestations.

La plus importante de ces prestations non contributives est **l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)** qui est destinée à élever le montant de la pension de retraite afin d'atteindre un minimum. Pour la recevoir, il faut avoir

demandé l'attribution de toutes ses retraites, avoir 65 ans, des ressources mensuelles inférieures à un certain montant (800 € pour une personne seule et 1 242 € pour un couple depuis le 1^{er} octobre 2014 et jusqu'à la prochaine revalorisation en avril 2015) et résider en France. Comme l'ASPA est une allocation différentielle, son montant peut être réduit en fonction de vos ressources. L'idée est que toutes les ressources du bénéficiaire, ajoutées à l'ASPA, doivent lui assurer un revenu minimum de 800 € par mois pour une personne seule et 1 242 € pour un couple.

Exemple : Une femme seule reçoit 300€ par mois de pension de retraite. Le cumul de sa retraite et de l'ASPA atteint 1 100€, ce qui dépasse de 300€ le plafond autorisé (1 100 – 800).

L'ASPA lui versera donc chaque mois : 800 – 300 = 500€

Depuis une réforme de 2004, l'ASPA remplace différentes allocations de base telles que l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), l'allocation aux mères de famille, le secours viager ou encore l'allocation spéciale vieillesse.

L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), d'un montant d'environ 400 € par mois pour une personne seule est servie aux assurés qui ne remplissent pas la condition d'âge ouvrant droit à l'ASPA. L'objectif est ici de compléter les prestations (contributives ou non) d'une personne atteinte d'une invalidité des 2/3.

ASPA et ASI constituent donc ce qu'on appelle le « minimum vieillesse » permettant à toute personne, quel que soit son régime d'assurance, et sous condition de ressources de bénéficier d'une pension de retraite.

La retraite complémentaire

La retraite complémentaire versée par l'Agirc et l'Arrco est un régime par point. Les cotisations de la retraite complémentaire sont transformées en points de retraite, lesquels se cumulent sur un compte ouvert au nom du salarié au début de sa carrière.

Les cotisations de retraite complémentaire représentent un pourcentage du salaire et sont prélevées par l'employeur qui les reverse aux caisses de retraite. Elles sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette

des cotisations de sécurité sociale. Ainsi, sont pris en compte les salaires (bruts) et gains, les indemnités de congés payés, les autres indemnités, primes et gratifications, les avantages en espèces et en nature (sauf certaines exceptions comme les tickets-restaurant) et les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires.

L'assiette des cotisations est elle-même découpée en tranche de salaires, en fonction du plafond de la sécurité sociale.

ARRCO	Tranche 1 : jusqu'au plafond de la sécurité sociale de 1 à 3 129€ / mois de 1 à 37 548€ / an	Tanche 2 : entre 1 et 3 fois le plafond de la sécurité sociale de 3 129 à 9 387€ / mois de 37 548 à 112 644€ / an
	AGIRC	Tranche B : entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale de 3 129 à 12 516€ / mois de 37 548 à 150 192€ / an

Les cotisations ainsi versées sont transformées en points de retraite. Le nombre de points attribués chaque année dépend du rapport entre le montant des cotisations salariales et patronales et le prix d'achat du point, lequel évolue annuel-

lement. Chaque année, la caisse de retraite complémentaire met d'ailleurs à disposition des salariés un relevé actualisé de points sur son site internet.

Nombre de points :

$\frac{\text{ Salaire brut soumis à cotisation } \times \text{ Taux d'acquisition }}{\text{ Prix d'achat du point (ou salaire de référence) }} = \text{ nombre de points }$

Il existe une **garantie minimale de points** (GMP) qui a pour objet d'assurer l'acquisition de points de retraite complémentaire, sur une année, pour les salariés cadres et assimilés dont le revenu ne dépasse pas un certain seuil, appelé revenu médian (3.453,72 € pour l'année 2014). Concrètement, la GMP se présente comme une cotisation forfaitaire qui permet d'obtenir au moins 120 points de retraite complémentaire par an.

Le taux qui sert au calcul des points n'est pas le même que le taux de cotisation. En effet le taux de cotisation est égal au taux d'acquisition d'un point multiplié par le taux d'appel. On parle en général de taux effectif de cotisation.

Le taux d'appel, égal à 125 %, est appliqué au taux d'acquisition afin de contribuer au financement des régimes de retraite ARRCO et AGIRC mais n'est pas générateur de droits. Ce taux est susceptible d'augmenter proportionnellement à l'espérance de vie envisagée.

Enfin, une **cotisation AGFF** (association pour la gestion du fonds de financement de l'ARRCO et de l'AGIRC) de 2 ou 2,2 % permet de financer le surcoût généré par les départs en retraite entre l'âge légal et l'âge d'attribution du taux plein et les départs anticipés.

Une **contribution exceptionnelle temporaire** (CET) de 0,35 % a été instaurée exclusivement pour le régime Agirc. Elle a pour objet de compenser la suppression progressive des systèmes de cotisations forfaitaires et de garanties souscrits avant le 1^{er} janvier 1997 auprès du régime de retraite des cadres. Elle permet le financement des droits inscrits au titre de ces systèmes mais n'est pas génératrice de droits et ne rapporte donc aucun points supplémentaires au salarié.

	Taux contractuel d'acquisition des points		Taux de cotisation	
	2013	2014	2013	2014
ARRCO				
Tranche 1	6 %	6,10 %	7,5 %	7,63 %
Tranche 2	16 %	16,10 %	20 %	20,13 %

	Taux contractuel d'acquisition des points		Taux de cotisation	
	2013	2014	2013	2014
AGIRC				
Tranche B	16,24 %	16,34 %	20,30 %	20,43 %
Tranche C	16,24 %	16,34 %	20,30 %	20,43 %

Le prix d'achat du point, également appelé salaire de référence, est déterminé chaque année par les organisations patronales et syndicales, en fonction de l'évolution des salaires de référence des régimes AGIRC et ARRCO.

Ces points ainsi obtenus permettront le calcul de votre retraite complémentaire : il suffit de multiplier le nombre

total de points obtenus par la valeur du point en vigueur l'année du départ à la retraite pour obtenir le montant annuel de votre retraite complémentaire.

La valeur des points est fixée chaque année par les partenaires sociaux.

Valeurs annuelles du point au 1 ^{er} avril 2014	
ARRCO	AGIRC
1,2513 €	0,4352 €

Calcul de la retraite complémentaire :

Montant annuel de la retraite complémentaire

= total des points x valeur annuelle du point

Exemple d'un salarié cadre :

Monsieur Dupont, salarié cadre, a cotisé en 2014 sur la base d'un salaire annuel de 50.000 €.

Le prix d'achat du point, ou salaire de référence, Arrco pour 2014 est de 15,2589 €. Pour l'Agirc, il est fixé à 5,3075 €.

Sur la tranche 1 du régime Arrco :

Sur cette tranche, Monsieur Dupont a cotisé sur la base de 37 548 € (le maximum de la tranche 1 du régime ARRCO).

Le taux applicable est de 6,10 %.

$37\,548\,€ \times 6,10\% = 2\,290,43\,€$

Monsieur Dupont a donc acquis 2 290,43/15,2589 = 150,10 points

Sur la tranche B du régime Agirc :

Sur cette tranche, Monsieur Dupont a cotisé sur la base de $50\,000\,€ - 37\,548\,€ = 12\,452\,€$.

Le taux applicable est de 16,34 %.

$12\,452\,€ \times 16,34\% = 2\,034,66\,€$

Monsieur Dupont a donc acquis 2 034,66/5,3075€ = 383,36 points

Conclusion : lorsque Monsieur Dupont prendra sa retraite, il touchera du régime complémentaire (hors régime de base) :

Dans le régime Arrco son nombre de points multiplié par la valeur du point en vigueur à la date de la liquidation, soit 1,2513 en 2014

Soit : 150,10 x 1,2513 € = 187,8 €

Dans le régime Agirc son nombre de points multiplié par la valeur du point en vigueur à la date de la liquidation, soit 0,4352 en 2014

Soit : 383,36 x 0,4352 € = 166,8 €

La pension de réversion du régime complémentaire :

Comme pour le régime général, le conjoint de l'assuré décédé peut bénéficier d'une partie de la retraite qui lui était versée. En revanche, dans le cadre de la retraite complémentaire, la pension de réversion n'est pas soumise à des conditions de ressources.

Ne sont exigées que des conditions de mariage, de non-remariage et d'âge. Ainsi dans le régime Arrco, la pension de réversion peut être versée dès 55 ans alors que dans le régime Agirc, il est nécessaire d'avoir 60 ans (sauf exceptions). Les couples de même sexe peuvent également bénéficier de la pension de réversion depuis l'ouverture du mariage aux personnes de même sexe.

Le montant de la pension de réversion est fixé à 60 % du montant de la pension à laquelle aurait eu droit le défunt. Ce montant peut être majoré pour enfants à charge, nés ou élevés.

En présence de plusieurs bénéficiaires, les droits sont partagés en tenant compte de la durée du mariage de chacun. Enfin, en cas de remariage, la réversion est définitivement supprimée et n'est pas rétablie lorsque l'intéressé divorce de son nouveau conjoint, ou si celui-ci décède.

Retraite de base, retraite complémentaire, restez informés !

Le droit à l'information a été consacré dans le code de la sécurité sociale (art. L. 161-17). Tout assuré doit disposer d'une information globale sur ses droits dans les régimes par répartition obligatoire. Ainsi il vous est possible de demander des renseignements sur vos droits aux organismes de sécurité sociale qui se verront dans l'obligation de vous répondre.

Deux documents importants facilitent la compréhension de vos droits :

► **Le relevé de situation individuelle** que vous pouvez demander auprès de chacun des régimes dont vous dépendez. Ce relevé récapitule l'ensemble des droits acquis dans les différents régimes de retraite obligatoires de base et complémentaires et permet donc d'avoir une vision globale de ses droits. L'envoi de ce relevé est automatique dès vos 35, 40, 45 et 50 ans mais il est également possible de demander un relevé de situation individuelle à tout moment, dans la limite d'un tous les deux ans. Il suffit, en général, de s'adresser à sa caisse régionale d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

► **L'estimation indicative globale** complète le relevé de situation personnel et permet d'évaluer le montant de votre retraite obligatoire des régimes de base et complémentaires. Les montants donnés ne sont qu'une estimation et n'ont pas valeur d'engagement contractuel mais permettent de se faire une idée de ses droits.

Le document vous donne l'estimation du montant de votre retraite selon l'âge à laquelle vous la prendrez : à l'âge légal de départ (âge auquel vous avez le droit de partir à la retraite) ; les années intermédiaires entre l'âge légal de départ à l'âge d'obtention du taux plein ; et enfin à l'âge du taux plein.

L'estimation indicative globale vous est adressée automatiquement à 55 ans sans que vous ayez de démarche à effectuer, puis tous les 5 ans jusqu'au départ à la retraite.

De plus, la loi du 20 janvier 2014 renforce les dispositifs permettant le droit à l'information des assurés sur leur retraite :

► Pour les jeunes commençant à travailler (à partir du deuxième trimestre d'assurance vieillesse cotisé), il est prévu une information générale sur le système de retraite par répartition, notamment les règles d'acquisition des droits à pension et les incidences des événements susceptibles d'affecter sa carrière.

► Un entretien personnalisé peut être demandé par l'assuré qui a atteint 45 ans. Lors de cet entretien, l'assuré est informé sur ses droits dans les différents régimes de retraite légalement obligatoires, sur les perspectives d'évolution de ces droits, les possibilités de cumuler un emploi et une retraite ou encore les moyens lui permettant d'améliorer sa retraite.

► En cas d'expatriation, un entretien spécifique peut être demandé sur les règles d'acquisition des droits à pension et l'incidence de l'exercice de son activité professionnelle à l'étranger.

La prise en compte de la pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 a institué un mécanisme de départ anticipé à la retraite en compensation de la pénibilité. Il permet de prendre sa retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans. Mais face aux insuffisances du dispositif, la loi du 20 janvier 2014 a introduit de nouvelles dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité (sans toutefois faire disparaître le dispositif de départ anticipé pour pénibilité). La loi prévoit en effet que les salariés exposés à des facteurs de pénibilité pourront accumuler des points sur un compte personnel de prévention de la pénibilité (communément appelé C3P) dont l'objectif est à la fois de prévenir et de réduire les situations où la santé des salariés est altérée sur le long terme, et de prévoir des mécanismes de compensation. Les nouvelles dispositions permettront aux salariés exerçant une activité pénible de se réorienter vers un métier moins pénible ou sans pénibilité, de diminuer leur temps de travail en fin de carrière sans perte de salaire, ou de partir plus tôt à la retraite. De plus, la fiche de prévention des expositions doit être améliorée et une obligation de négocier des accords en faveur de la prévention de la pénibilité a été instituée.

La mise en œuvre de cette réforme a connu quelques retards puisque les décrets précisant les modalités de mise en place sont parus avec plusieurs mois de retard. S'ils fixent les dix facteurs de pénibilité et leurs seuils d'expo-

sition, seuls quatre d'entre eux seront effectifs au 1^{er} janvier 2015. Il s'agit :

- du travail de nuit
- du travail en équipes successives alternantes
- du travail répétitif
- du risque hyperbare

Les six autres facteurs de pénibilité ont, visiblement, posé plus de difficultés, notamment par leur aspect très technique et ne s'appliqueront donc qu'au 1^{er} janvier 2016.

Ces six facteurs sont :

- la manutention manuelle de charges lourdes
- des postures pénibles
- des vibrations mécaniques
- une exposition à des agents chimiques dangereux
- des températures extrêmes
- le bruit

Lorsqu'un salarié sera exposé à un de ces facteurs de pénibilité, son « C3P » sera crédité de quatre points par an, et de huit points s'il est exposé à plusieurs facteurs. Au total, il ne pourra cumuler plus de 100 points de pénibilité sur toute sa carrière, ce qui correspond à une exposition de 25 ans à des facteurs de pénibilité.

Dans un souci de simplification des démarches pour les entreprises, l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité doit se faire annuellement, sur la base du document unique d'évaluation des risques. Au terme de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur devra déclarer dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS) les différents facteurs de pénibilité auxquels sont exposés ses salariés au-delà des seuils prévus.

Les points acquis pourront donner lieu à différentes utilisations :

Le financement de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité. Les points acquis sont ainsi convertis en heures de formation. Un point donne ainsi droit à 25 heures de formation et les 20 premiers points sont d'ailleurs réservés à la formation professionnelle.

Le financement en cas de réduction du temps de travail d'un complément de rémunération. Cela permet au salarié

d'obtenir auprès de son employeur une réduction de sa durée du travail à partir d'un certain âge. Le niveau de la réduction du temps de travail sera librement fixé entre le salarié et son employeur et les points du compte pénibilité seront alors convertis en trimestres travaillés à temps non complet et rémunérés à 100 %.

Par exemple, 10 points doivent permettre de financer une réduction du temps de travail égale à un mi-temps pendant trois mois.

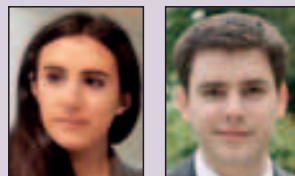
Enfin, les points de pénibilité permettront au salarié de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dès qu'il aura atteint un certain âge et bénéficier ainsi d'une majoration de sa durée d'assurance. Les points acquis permettront au salarié de partir à 60 ans au lieu de 62 ans en validant jusqu'à huit trimestre d'assurance. Par exemple, 10 points de pénibilité donneront droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Un fonds spécifique doit être créé afin de financer les dépenses liées au compte personnel de pénibilité dont les recettes seront constituées d'une part par une cotisation spécifique due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et entrant dans le champ d'application du C3P et d'autre part par une cotisation additionnelle des employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité.

Après toutes ces règles énoncées, il est temps pour nous de refermer ce chapitre didactique sur les retraites et retraites complémentaires.

La CFTC Cadres tient par cet article à réaffirmer son attachement à la retraite et retraite complémentaire par répartition. Elle considère également que la retraite doit être mieux comprise par nos concitoyens et que c'est par cet unique biais que nous pouvons la sauver. A l'instar du reste de la protection sociale, les notions techniques peuvent paraître compliquées, mais c'est leur compréhension et appréhension qui éclaircira le débat jusqu'à permettre la résolution des problèmes financiers. ■

**Dossier réalisé par
Clémence CHUMIATCHER
et T. PANOUILLE**



Grève et séquestration : la faute lourde est encourue

Quelques années après l'abolition du délit de coalition, le juriste Marcel Ferdinand Planiol invente une formule restée célèbre : « la grève est un droit contraire au droit ». Pour expliquer son opinion, il développe dès 1894 : « jadis les grèves n'étaient que des conflits de fait entre patrons et ouvriers, dont le droit ne s'occupait pas, ou dans lesquelles il ne voyait qu'un délit, avant la loi de 1864 sur les coalitions, ou une occasion de délits, [...]. Aujourd'hui, [...] ; elles sont devenues une institution légale, mais elles se trouvent dès lors placées sous l'empire du droit et elles ont à subir [...] des règles. Elles ne sont plus l'œuvre d'une masse anonyme, sans responsabilité ; elles sont conduites par des forces organisées, mais elles engagent la responsabilité de ceux qui les dirigent. Leurs règles se formuleront peu à peu, et il y aura bientôt un droit de la guerre entre patrons et ouvriers, comme il y en a entre nations civilisées. »

Aujourd'hui, le droit de grève est effectivement largement encadré et tout n'est pas permis pendant un mouvement de grève. Ainsi, en matière disciplinaire, le Code du travail prévoit :

Art. L. 2511-1 : « *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.*

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit ».

On le voit, l'application du droit disciplinaire suite à l'exercice du droit de grève est pensé comme une exception, ce qui offre aux salariés grévistes une relative immunité. Mais cette immunité n'est pas synonyme d'impunité. S'il est largement accepté que la grève cause nécessairement un préjudice, voire est nocive pour l'entreprise car entraîne sa désorganisation, le droit de nuire connaît des limites. La faute lourde du salarié en est une.

Une récente affaire illustre bien la notion de faute lourde pendant une grève. Il s'agit d'un arrêt rendu par la Cour de cassation, le 2 juillet dernier, à propos de la séquestration du DRH par une partie du personnel au cours d'un mouvement de grève.

Un salarié, agent de manutention, qui a participé à la séquestration de son DRH avec une quinzaine d'autres, s'est vu licencier pour faute lourde. Il aura fallu l'intervention des forces de l'ordre pour libérer le cadre de l'entreprise. Rappelons que le fait d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de



séquestrer une personne est constitutif d'une infraction (art. 224-1 du Code pénal). La durée de la séquestration peut même entraîner la requalification du délit en crime et donc relever de la Cour d'assise. Plusieurs infractions de séquestration sur des lieux de travail ont déjà été condamnées, même en l'absence de violence¹ ou en présence de motifs sociaux aussi légitimes soient-ils. Concrètement, pour la jurisprudence, le simple fait de s'agglutiner dans un local, des escaliers ou autre pour s'opposer à tout passage, constitue un obstacle susceptible, pour ceux qui sont dans l'obligation de le franchir, de porter atteinte à leur liberté d'aller et de venir, peu importe que la personne séquestrée n'ait pas manifesté la volonté de passer outre ou n'ait pas véritablement mis à l'épreuve le barrage qui la retenait².

Dans l'affaire en question, la Cour de cassation considère que la faute lourde est constituée. La solution était prévisible car elle considère depuis longtemps³ que la séquestration d'un représentant de l'employeur constitue une faute lourde. De manière générale, la faute lourde sera constituée en cas de violences⁴, d'atteinte à la liberté de travailler des non-grévistes ou de la liberté d'entreprendre de l'employeur lorsque sont commis par exemple des dégradations volontaires.

Classiquement, la faute lourde est caractérisée par l'*intention de nuire du salarié à l'employeur ou à l'entreprise*⁵. Cepen-

dant, lors d'une grève, la volonté de nuire à l'employeur est évidente, c'est pourquoi la Cour de cassation a cessé de s'y référer. Elle se contente donc de constater la participation du salarié à la séquestration du DRH pour caractériser la faute lourde : *le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu dans son bureau, sans avoir besoin de rechercher le rôle précis joué par le salarié lors de la séquestration.*

Pour la CFTC, cesser le travail pour défendre des revendications professionnelles est un droit, tant qu'il est exercé dans des conditions normales. La grève est une situation particulièrement grave, pendant laquelle les tensions sont exacerbées. C'est également souvent un moment où s'exprime la colère face à des situations professionnelles diffi-

ciles. Mais la CFTC Cadres tient à rappeler que la plupart des « DRH » faisant face à ces situations sont avant tout des salariés de l'entreprise, au même titre que les personnes qui les séquestrent. Bien souvent ces cadres sont pris en tenaille entre la direction et les autres salariés et ne servent que de courroie de transmission. C'est pourquoi, comme le dit l'adage, en *toute chose, il faut savoir raison garder*. Ce qui pourrait se traduire pour nous, CFTC Cadres, par « Pouvoir s'opposer, toujours proposer ». ■

Article réalisé par T. PANOUILLE

¹ Crim. 23 décembre 1986

² Crim. 18 mars 1990

³ Soc. 16 janvier 1991

⁴ Soc. 16 juin 1965

⁵ Soc. 29 novembre 1990

ETUDE APEC du 16 septembre 2014

La rémunération des cadres en 2014 : un niveau d'augmentation similaire à celui de 2013

En 2014, autant d'entreprises envisagent d'augmenter les cadres en comparaison avec 2013.

En effet, en 2014, presque la moitié des entreprises (49%) envisagent de distribuer des augmentations à tout ou partie de leurs cadres. 23% des entreprises ne comptent pas, quant à elle, augmenter le salaire de leurs cadres tandis que 29% ne s'étaient pas encore prononcées au moment de l'enquête. Ce niveau est très stable par rapport à 2013 où les pourcentages des trois catégories étaient presque les mêmes. En revanche, il est intéressant de constater qu'en 2011, soit à peine 3 ans plus tôt, 59% des entreprises étaient prêtes à augmenter tout ou partie des cadres de l'entreprise. On peut donc dire que la tendance est à la baisse dans ce domaine. Il faut de plus apporter une précision : il s'agit bien de 49% des entreprises et non de 49% des cadres qui vont être augmentés puisque l'enquête ne différencie pas les entreprises qui ont prévu d'augmenter tous leurs cadres et celles qui n'en augmenteront qu'une seule partie.

De même, **les enveloppes dédiées aux augmentations sont proches de celle de 2013.** En ce qui concerne les augmentations individuelles, l'enveloppe globale pourrait se contracter : en effet, les entreprises sont aussi nombreuses à envisager une enveloppe identique à 2013 (presque une sur deux), elles sont tout de même un peu moins à prévoir de l'accroître (-2 points à 14%). De plus, elles sont aussi nombreuses à envisager une enveloppe d'augmentation générale similaire à 2013.

Par ailleurs, l'évolution des rémunérations est restée stable en 2013 (les cadres ont été interrogés en mai 2014). En 2013, le salaire moyen des cadres en poste était de 54 800 euros brut et le salaire médian s'élevait à 48 000 euros brut : des niveaux stables par rapport aux deux dernières années. En outre, les cadres sont globalement satisfaits de leurs rémunérations mais sont pessimistes quant à leur évolution. En effet, 57% des cadres se déclarent satisfaits de leur rémunération mais 63% d'entre eux jugent que les perspectives d'avenir sont peu réjouissantes en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Article réalisé par C. CHUMIATCHER

8 octobre 2014 : que décide l'Europe ?

Le 8 octobre, le sommet européen consacré à la croissance et à l'emploi (surtout des jeunes) pourra peut-être décider de notre sort. Je parle au futur car j'écris ces lignes fin septembre. Mais j'attends les conclusions du 8 octobre pour écrire les dernières lignes de ce texte.

Ce petit jeu est un test pour savoir si les peuples et leurs gouvernements ne confondent pas la situation réelle avec la perception qu'ils en ont.

Nous avons, à juste titre, pensé que l'Union Européenne était plus technocratique que démocratique. Les choses changent. Pour la 1^{re} fois la nomination du Président de la Commission Européenne s'est faite politiquement et démocratiquement. Monsieur Juncker est sorti des urnes des élections européennes de ce printemps, et non de tractations de couloir. Et il a l'aval de la 2^e formation politique européenne.

Faut-il pour autant conclure que la petite montée en puissance de la politique sur l'économie est une bonne chose ? Le gouvernement français n'est pas le seul à avoir de gros soucis politiques en plus des inquiétudes économiques et sociales. La Chancelière allemande voit bien la nécessité de la croissance et du desserrement de l'étau de la rigueur. Mais son parti, la CDU, est menacé électoralement par un tout nouveau parti politique « l'alternative pour l'Allemagne » (AfD), déjà entré dans 3 parlements régionaux sur 16 et crédité de 10 % des voix. Ce parti populiste reprend à l'excès l'idée répandue en Allemagne que les allemands sont les victimes de l'Europe. Au contraire la perception française est que l'Allemagne est le décideur de l'Europe.

Du coup les opinions politiques risquent d'occulter les réalités économiques et sociales.

Je ne reviens pas ici sur la situation française. Mais la réalité allemande, contrairement aux idées reçues, n'est guère plus brillante. Depuis 2000, l'économie française a plus progressé que l'économie allemande qui certes ces dernières années a presque rattrapé son retard. Depuis 2004 la croissance allemande n'est que de 1 % en moyenne par an. Il y a moins de chômeurs qu'en France aujourd'hui, mais de plus en plus de salariés sont condamnés au temps partiel et le salaire minimum qui vient juste d'être créé et

qui ne s'appliquera pleinement qu'en 2017 est de 8,5€ brut de l'heure. 60 % des allemands les moins payés ont un salaire inférieur à ce qu'il était en 2000. Quant à la politique familiale et à la natalité, c'est la catastrophe.

Une autre idée reçue est de croire que depuis 3 ou 4 ans la tendance allemande est à présent mieux orientée qu'en France. Les investissements publics en Allemagne sont inférieurs de plus de 30 % à ce qu'ils sont dans les autres pays industriels. Dans le privé, même si l'épargne augmente, les investissements diminuent beaucoup. Même la France et l'Espagne investissent davantage. Même l'investissement dans la formation est inférieur à la moyenne de l'OCDE.

C'est ce que rappelle le livre « L'illusion allemande » que vient d'écrire l'un des économistes allemands les plus influents : Marcel FRATZSCHER. Et cet économiste est très clair ; pour lui la « religion » allemande du budget en équilibre n'est pas bonne, et une inflation européenne à 0,4 % est trop faible et dangereuse. Mais il dit aussi que l'économie française s'est endormie.

Je reprends la plume le 10 octobre. Résultat du sommet européen de Milan du 8/10 : rien !

D'ailleurs les feux de la rampe se sont portés sur la difficile validation parlementaire des Commissaires européens, sur la menace de sanction de la France pour son déficit excessif de 2015, et aussi sur le recul chiffré et inattendu de l'économie allemande.

Berlin est bien obligé de mettre de l'eau dans son vin désormais amère. Paris s'en prend à son modèle social (famille, seuils sociaux, assurance chômage...) pour faire bonne figure à Bruxelles. Les gouvernements sont « décalés » par rapport à leurs opinions publiques, et ils n'ont pas économiquement forcément raison.

Deux lueurs d'espoir : une idée, celle du prix Nobel Stiglitz qui se prononce pour un arrêt des politiques d'austérité ; et un acte : Mr. Juncker tient à son plan de 300 milliards d'investissements sur 3 ans.

A suivre, mais le temps presse. ■



**Article réalisé par Bernard IBAL,
Président d'honneur de la CFTC Cadres**



Le droit d'alerte économique du Comité d'entreprise : quand, comment, pourquoi ?

Avec le droit d'alerte, le Comité d'entreprise dispose d'un moyen d'interpeller l'employeur, lorsqu'il constate des faits constituant un risque sur la situation de l'entreprise. Retour sur ce moyen d'action méconnu mais actionnable à tout moment.

Définition du droit d'alerte

Il s'agit d'une procédure en plusieurs étapes, dont **le point de départ est l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.**

Lorsque de tels faits sont constatés, les élus du Comité d'entreprise ont la possibilité de poser des questions en vue d'obtenir des éclaircissements de la part de l'employeur. **Il peut être utilisé, même lorsque la situation financière de la société est bénéficiaire, s'il existe un risque sur les résultats futurs ou sur l'emploi.** Le droit d'alerte dont dispose le Comité d'entreprise est donc plus large que celui des commissaires aux comptes. Ce dernier est en effet limité aux cas où la continuité de l'exploitation de l'entreprise serait compromise (article L.234-1 du Code de commerce).

Selon la Cour de cassation, **le Comité d'entreprise est seul maître de la caractérisation de la nature préoccupante des faits déclencheurs de la procédure**, opérée sur la base d'éléments objectifs et sérieux. L'employeur ne peut en conséquence pas s'y opposer et doit fournir au Comité d'entreprise les éléments de réponse relatifs aux questions posées.

En l'absence de restrictions énoncées dans le Code du travail, cette prérogative peut être exercée dans tous types d'entreprises, quelle que soit leur forme juridique (sociétés commerciales, groupements d'intérêt économique, mutuelles,...).

Ce sont les Comités d'entreprise qui peuvent déclencher cette procédure. On notera que **dans les entreprises disposant de plusieurs établissements, le Comité central d'entreprise (CCE) est le seul à pouvoir l'exercer.**

Un processus en plusieurs étapes :

➤ Le lancement de la procédure

Le point concernant le droit d'alerte est inscrit, de droit (sans

accord nécessaire du président du Comité d'entreprise), à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité d'entreprise (article L.2323-78 du Code du travail), au cours duquel des questions formalisées doivent être posées à l'employeur. A la suite de cette première réunion, l'employeur doit fournir aux élus les réponses aux interrogations posées. Si ces dernières s'avèrent suffisantes, la procédure est clôturée. Dans le cas contraire, elle se poursuit.

Le Comité d'entreprise est seul juge du caractère suffisant des réponses qui lui sont apportées.

➤ Rédaction d'un rapport par le Comité d'entreprise

Lorsque les élus considèrent que les réponses apportées ne permettent pas de lever les préoccupations formulées, ils établissent un rapport qui est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes (article L.2323-78 du Code du travail).

Le rapport doit être réalisé par le Comité d'entreprise lui-même ou la Commission économique si elle existe.

On notera toutefois qu'ils peuvent, selon l'article L.2323-79 du Code du travail :

- se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise, dans la limite d'une fois par exercice ;
- convoquer les commissaires aux comptes ;
- s'adjoindre avec voix consultatives deux salariés extérieurs au Comité d'entreprise, choisis en raison de leurs compétences et disposant chacun de cinq heures, rémunérées comme temps de travail.

➤ Saisine de l'organe de direction

Le rapport du Comité d'entreprise conclut en émettant un avis sur l'opportunité (article L.2323-80 du Code du travail) :

- de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les entreprises qui en sont dotées ;
- d'informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

L'avis du Comité ainsi que, le cas échéant, l'avis de l'expert-comptable sont joints à la saisine/information, si le Comité d'entreprise décide d'y procéder.

➤ Réponse motivée de l'organe de direction

Dans les entreprises disposant d'un Conseil d'administration ou de surveillance, le Conseil examine les demandes d'explications formulées par le Comité d'entreprise lors de sa prochaine réunion, à condition que cette dernière ait lieu au moins quinze jours après la saisine (article L.2323-81 du Code du travail).

Il délibère dans un délai d'un mois à compter de sa saisine (article R.2323-18 du Code du travail). L'extrait de procès-verbal de la réunion comportant la réponse est transmis au Comité d'entreprise au cours du mois suivant la réunion. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans la pratique, ces réponses sont ensuite examinées par le Comité d'entreprise avec l'assistance éventuelle de l'expert-comptable qui l'assiste.

Le droit d'alerte en pratique :

➤ Absence de limitation dans le temps de la procédure

La procédure d'alerte n'est limitée ni dans son objet, ni dans sa durée. Elle ne peut en conséquence pas être contrainte dans des délais imposés par l'employeur.

➤ Une procédure non exclusive

L'exercice par le Comité d'entreprise de cette prérogative ne suspend pas les informations-consultations du Comité, même si ces dernières concernent des sujets liés au droit d'alerte en cours.

➤ Confidentialité des informations transmises aux élus dans le cadre de la procédure

Selon l'article L.2323-82 du Code du travail, les informations communiquées dans le cadre du droit d'alerte ont « par nature un caractère confidentiel ». **Les personnes pouvant y accéder sont soumises à une obligation de discrétion.**

➤ De l'assistance par un expert-comptable (article L.2323-79 du Code du travail)

La désignation de l'expert intervient lorsque le Comité d'entreprise décide d'établir un rapport. Elle doit figurer à l'ordre du jour de la réunion du Comité d'entreprise et faire l'objet d'un vote en séance plénière.

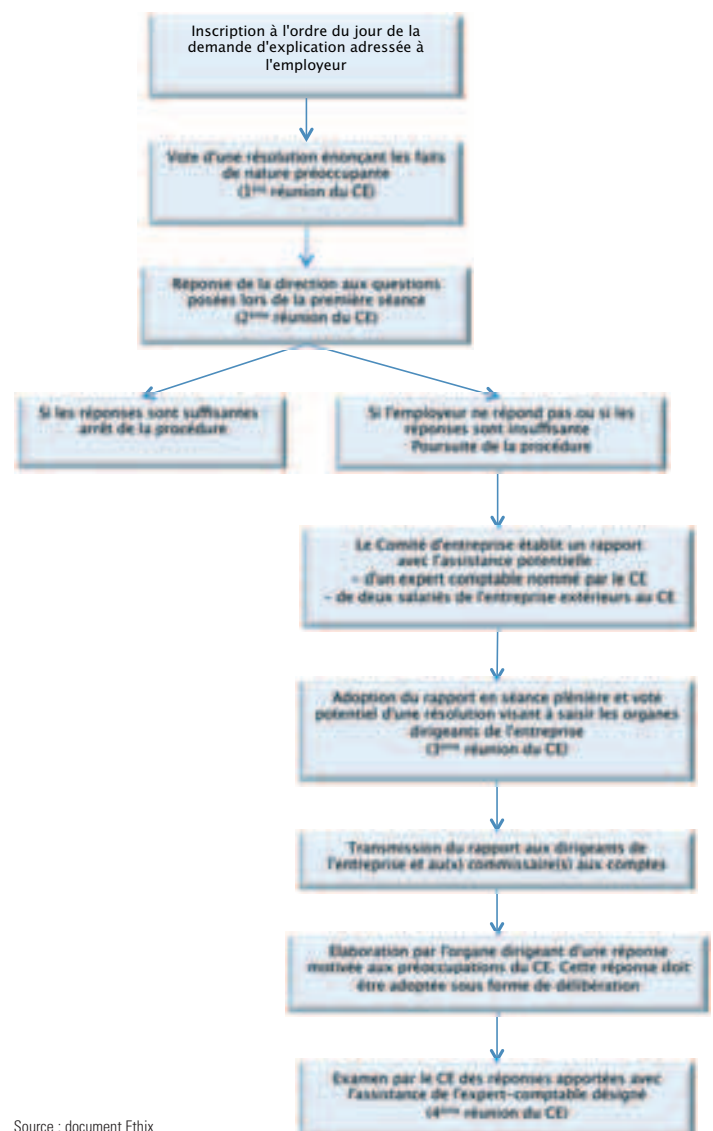
La mission de l'expert porte sur tous les éléments nécessaires à l'appréciation du caractère préoccupant de la situation. L'expert dispose à ce titre d'un champ d'information étendu. Il a accès à tous les documents existants au sein de l'entreprise, nécessaires à la réalisation de ses travaux.

Sa mission peut être étendue à l'étude de faits, autres que ceux justifiant le lancement de la procédure d'alerte, à condition qu'ils y soient liés. L'extension du champ de l'expertise du fait de la prise de connaissance par les élus de nouveaux faits, en lien avec ceux ayant motivé la procédure nécessite également un vote. Dans ce cas, **il est important que le lien avec les faits déclencheurs de la procédure soit explicité dans la motion adoptée par le Comité d'entreprise afin d'éviter toute contestation éventuelle.** ■

Cabinet ETHIX

Site internet : www.ethix.fr

Détail de la procédure d'alerte exerçable par le Comité d'entreprise



Source : document Ethix

Samba

Le nouveau film du duo Eric Toledano et Olivier Nakache est sorti en salles le 15 octobre dernier. Après les excellents « Nos jours heureux » et « Intouchables », les deux réalisateurs signent avec Samba une nouvelle réussite.

La CFTC Cadres a été voir pour vous ce drame social qui décrit habilement la situation des travailleurs précaires autant que celle des cadres en *burn out*.

Synopsis : L'histoire retrace la rencontre entre Samba (Omar Sy), un sans papier sénégalais qui connaît une vie de galères et Alice (Charlotte Gainsbourg), une cadre supérieure tout juste sortie d'un *burn out* et en quête de reconstruction.

Comme dans Intouchables, le film réunit deux personnages, deux mondes, que tout oppose mais qui finiront par se découvrir.

Samba n'a pas de papiers en règle mais vit depuis une dizaine d'années sur le territoire français. Il alterne tant bien que mal des petits boulots précaires, en tant que vigile, manœuvre ou plongeur. Son maigre pécule, il l'envoie à sa famille restée au Sénégal. Très vite, il va tomber sous la menace d'une OQTF, une obligation de quitter le territoire français.

Alice pourrait être son contraire au premier abord mais sa réussite professionnelle n'a d'égal que son surmenage. Elle vient de faire un violent *burn out* et, dans le cadre de sa thérapie, rejoint une association d'aide aux sans papiers où elle se sent complètement perdue.

Les thèmes sociaux qui ont interpellé la CFTC Cadres :

- **Le burn out des cadres :** le burn out peut se définir comme un état dépressif lié au milieu professionnel. La maladie se déclenche suite à une exposition constante et prolongée au stress au travail. Elle est plus généralement associée aux métiers à forte sollicitation mentale, aux postes à responsabilités ou encore lorsque les objectifs sont difficiles voire irréalisables.

Dans « Samba », les causes et les conséquences d'un burn out sont mises en avant avec beaucoup de réalisme. De la

surcharge de travail, en passant par le stress, l'énerverment puis la dépression, le film met en lumière des situations difficiles à supporter pour les cadres. Entre l'apparition des Smartphones et autres TIC et les objectifs de plus en plus irréalisables pour beaucoup de commerciaux, ces situations de burn out sont de plus prégnantes dans la société. Si la CFTC Cadres s'oppose à ce que le stress soit reconnu comme un critère de pénibilité, elle déplore grandement cet état de fait et préconise la conclusion d'accords d'entreprise catégoriels (comme des accords sur la qualité de vie au travail) afin que soit traité ce problème dans sa spécificité et au plus près du cadre de travail du salarié.

- **Le travail dissimulé :** la CFTC s'oppose à l'exploitation des travailleurs dans des situations professionnelles précaires ne permettant pas de subvenir à leurs besoins ni d'acquiescer des droits à la protection sociale. En effet, le film décrit une réalité de « petits boulots » souvent pénibles voire dangereux et mal rémunérés. La CFTC Cadres tient à ce titre, à rappeler le danger du travail dissimulé : il est non seulement basé sur l'exploitation de personnes qui ne peuvent faire autrement du fait de leur précarité, mais il menace en plus la pérennité de notre protection sociale en raison du manque de cotisations payées aux URSSAF. En outre, les personnes qui travaillent dans ces conditions ne pourront être indemnisées

en cas d'accident du travail, ni même avoir le droit aux allocations chômage ou à une pension de retraite. A part les employeurs peu scrupuleux, il est donc clair que ce système ne profite à personne.

En conclusion, la CFTC Cadres vous recommande vivement ce drame social où la tristesse et les questions de société laissent place à l'amour et aux rires, tout en parlant très sérieusement des problèmes rencontrés aux deux bouts de l'échelle sociale. ■

Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER et T. PANOUILLÉ



CADRES-CFTC

N° 138 – Trimestriel octobre 2014.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :

Patrick Poizat
Ont participé à la réalisation
de ce numéro : Cabinet Ethix,
Cabinet Sextant Expertise,
C. Chumiatcher, B. Ibal,
M. Minhoto, T. Panouillé,
P. Poizat et JP. Thery

Crédit photos :

Delucq, CFTC Cadres
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incoorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1012 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

Sur 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