



DOSSIER

**Quel intérêt pour un salarié
d'être ou de rester, s'il l'est déjà,
affilié au régime de retraite
des cadres AGIRC ?**

QU'EST-CE QUE LA GMP ?

La GMP (Garantie Minimale de Points) est un dispositif permettant à tout salarié affilié - de par sa position dans la grille de classification en vigueur dans son entreprise - au régime de retraite des cadres AGIRC de cotiser à ce régime de manière à y acquérir chaque année un montant minimal de droits à retraite identique d'année en année et bien déterminé.

Dans les régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO qui sont des régimes dits « par points », le droit à retraite dont le salarié fait l'acquisition en échange de ses cotisations au régime est matérialisé par des « points ».

Créée en 1988 et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1989, la GMP permet aujourd'hui à tout salarié affilié à l'AGIRC d'acquérir chaque année au moins 120 points de retraite dans ce régime.

COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

Dans le régime de retrait des cadres AGIRC on cotise sur la « tranche B », c'est-à-dire sur la partie du salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale (36 372 € pour l'année 2012). Le régime des cadres AGIRC a en effet été créé en 1947 pour permettre à ces salariés d'acquérir des droits à retraite sur la partie de leur salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale, plafond qui délimite l'assiette des cotisations au régime de l'Assurance vieillesse de Sécurité sociale et donc le salaire pris en compte pour le calcul de la pension de ce régime.

Le taux de cotisation sur cette tranche B de salaire est fixé aujourd'hui à 20,30 % réparti entre employeur et salarié à raison de 12,60 % pour le premier et de 7,7 % pour le second.

Pour déterminer le montant des droits acquis par le salarié en contrepartie de sa cotisation ainsi versée au régime, on divise le montant annuel en euros de celle-ci par la valeur (ou « prix ») d'acquisition du point de retraite en vigueur l'année considérée dans le régime. On obtient ainsi un nombre de « points de retraite », lequel est inscrit au compte du salarié dans le régime. Celui-ci accumule ainsi année après année tout au long de sa carrière des « points de retraite ».

Lorsqu'il fait liquider sa pension, le montant annuel de celle-ci s'obtient en multipliant le nombre total de points inscrit à son compte par la « valeur de service » en euros du point de retraite en vigueur l'année où il prend sa retraite.

La « valeur de service » en euros du point de retraite matérialise donc le montant annuel de pension auquel ouvre droit chaque point de retraite acquis par le salarié en contrepartie de sa cotisation au régime.

Pour l'année 2012, le montant de « tranche B » permettant d'acquérir 120 points de retraite s'élève à 3880 euros.

Il en résulte qu'en l'absence de GMP :

- un salarié affilié à l'AGIRC et dont le salaire annuel brut est inférieur au plafond de la Sécurité sociale ne cotiserait pas au régime et n'aurait donc aucun droit dans celui-ci ;

- un salarié affilié à l'AGIRC et dont le salaire annuel brut 2012 sera supérieur au plafond annuel de la Sécurité sociale 2012, soit 36 372 € mais inférieur à 40 252 € (36 372 € + 3880 €) ferait acquisition d'un nombre de points de retraite compris entre 1 au moins et 119 au plus.

On appelle « salaire charnière » le salaire annuel brut à partir duquel le salarié acquiert 120 points de retraite en cotisant normalement au taux de 20,30 % sur la « tranche B » de celui-ci. Pour l'année 2012, le « salaire charnière » est donc égal à 40 252 €.

En dessous de ce salaire charnière, aujourd'hui, tout salarié affilié au régime de retraite des cadres AGIRC acquiert grâce à la GMP 120 points de retraite par an. La « valeur de service » du point AGIRC pour l'année 2012 étant de 0,4330 €, en valeur 2012, ces 120 points donneront droit à un montant annuel de retraite de 52 euros. Soit pour 20 ans de cotisation à l'AGIRC un montant annuel de retraite de 1040 € et pour 40 années de cotisation dans le régime, un montant annuel de retraite de 2080 €.

Retenons

L'affiliation à l'AGIRC permet, grâce à la GMP, à tout salarié, dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 40 252 € (valeur 2012), d'acquérir 120 points de retraite dans ce régime. Pour 20 ans de cotisation, en valeur 2012, le droit à pension AGIRC est de 1 040 €/an et pour 40 ans de cotisation, 2 080 €/an.

QUEL INTERET POUR UN SALARIE D'ETRE AFFILIE A L'AGIRC, NOTAMMENT AU TITRE DE LA GMP ?

Si un salarié ne relève pas du régime de retraite des cadres AGIRC, il relève du régime général et de l'ARRCO exclusivement.

Dans ce cas, si son salaire est inférieur ou au plus égal au plafond de la Sécurité sociale il cotisera sur la totalité de celui-ci à la Sécurité sociale et à l'ARRCO ; Aujourd'hui, du fait des réformes de 1993, 2003 et 2010 et des accords AGIRC et ARRCO passés avec le Medef, l'espérance de retraite d'un salarié entrant en 2012 dans la vie active et dont le salaire annuel brut restera tout au long de sa vie inférieur ou au plus égal au plafond de la Sécurité sociale, ne pourra, à législation inchangée, en aucun cas dépasser 63 % de son salaire (43 % au titre de la Sécurité sociale et 20 % au titre de sa retraite complémentaire ARRCO).

Si ce même salarié est affilié par exemple au titre de l'« article 36 » au régime de retraite des cadres, il fera l'acquisition de droits à retraite dans ce régime qui s'ajouteront aux précédents.

L'espérance de retraite AGIRC d'un salarié cotisant à la GMP (ce qui est le cas de tout salarié dont le salaire annuel brut ne dépasse pas, en 2012, 40 252 € s'élève - valeur 2012 - à 2080 € annuels pour 40 ans de cotisation. En proportion de son salaire, cela représentera au moins 6 % de celui-ci qui s'ajouteront aux 63 % précédents.

L'affiliation à l'AGIRC au titre notamment de l'« article 36 » est donc extrêmement intéressante. D'autant qu'elle est très avantageuse d'un point de vue strictement financier.

Il suffit pour s'en convaincre de prendre en considération ce qu'en langage de placement financier on appelle le « rendement » de la cotisation AGIRC.

Lorsqu'un salarié fait l'acquisition d'un point de retraite son salaire brut est diminué d'une somme égale à la part « salariale » de la valeur d'acquisition du point de retraite AGIRC, « taux d'appel » inclus, soit 2,4897 euros.

En échange de ce point, il acquiert un droit annuel à retraite du régime AGIRC, toujours en valeur 2012, égal à 0,4330 €. Il lui suffit donc de percevoir sa pension de retraite durant

$$\frac{2,4897}{0,4330} = 5,75 \text{ années pour récupérer la totalité de son investissement.}$$

S'il vit en retraite 11 ans et 6 mois, il aura au total récupéré 2 fois « sa mise » et s'il vit 17 ans et 3 mois, il aura récupéré 3 fois « sa mise » ! Or, l'espérance de vie moyenne à la retraite d'un homme est de 23 ans et celle d'une femme de 27 ans !

Voilà la raison pour laquelle le Medef, les banquiers et les assureurs condamnent la répartition au titre qu'elle serait beaucoup trop « généreuse ». Voilà pourquoi ils cherchent par tous les moyens à lui substituer de l'épargne retraite : or, aucun système de retraite par capitalisation, aucun dispositif d'épargne retraite, ne peut offrir un pareil rendement.

Et pour cause : par définition un système d'épargne retraite consiste à accumuler un capital qui, au moment de la retraite, est transformé en rente annuelle en le divisant par l'espérance de vie moyenne de la génération considérée au moment où elle prend sa retraite.

En d'autres termes, un capital de 2,4897 € transformé en rente à 60 ans pour un(e) salarié(e) appartenant par exemple à une génération dont l'espérance de vie moyenne à cet âge est de 20 ans donnera lieu à versement d'une rente de

$$\frac{2,4897}{20} = 0,1245 \text{ € / an contre } 0,4330 \text{ € / an pour la pension du régime AGIRC,}$$

c'est-à-dire près de 3 fois moins !

CONCLUSION

À l'évidence il est de l'intérêt de tout(e) salarié(e) d'être affilié (e) notamment au titre de l' « article 36 » au régime de retraite des cadres AGIRC, même en cours de carrière, et pour celles et ceux qui le sont déjà, de le rester jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite.

Plus généralement, il est de l'intérêt de l'ensemble des salariés de préserver toute affiliation à un régime de retraite par répartition et cela aujourd'hui plus que jamais car la loi Sarkozy de 2012 impose l'ouverture d'un débat national dès 2013 sur les modalités de remplacement de tous les régimes de retraite publics et privés par un régime unique fonctionnant selon le modèle des comptes notionnels suédois.

Dans un tel régime, le montant de la pension est calculé exactement comme en épargne retraite : on divise à l'âge de liquidation de la pension le capital accumulé au cours de la vie active par l'espérance de vie à cet âge. Dans un tel système, les pensions seront obligatoirement beaucoup plus basses que dans les régimes actuels.