

Projet d'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 2001 créant l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (Agff) et ses annexes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires ;

Préambule

Face aux difficultés financières rencontrées par les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, dans le prolongement des mesures prises en 2011 et 2013, les organisations signataires du présent accord entendent pérenniser la retraite complémentaire des salariés du secteur privé, un dispositif que les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé, qu'elles pilotent et qu'elles gèrent paritairement depuis son origine.

Au-delà des mesures de court terme, les organisations signataires posent les bases d'un nouveau régime unifié de retraite complémentaire à caractère principalement contributif et instaurent un pilotage pluriannuel afin d'adapter le système en fonction de l'évolution économique et démographique.

Dans cette optique, les organisations signataires font le choix d'agir sur tous les leviers disponibles : le niveau des pensions, le niveau des cotisations et les comportements de départ à la retraite.

Attachées à la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle et soucieuses de remplir la mission d'intérêt général de la retraite complémentaire, les organisations signataires décident :

I- Mesures applicables à partir de 2016

Article 1 – Date de revalorisation des pensions et valeur de service du point

A compter de l'exercice 2016, la revalorisation de la valeur de service des points des régimes Agirc et Arrco prend effet au 1^{er} novembre de chaque année.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la valeur de service des points des régimes Agirc et Arrco sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

L'évolution des prix visée au paragraphe précédent sera évaluée par référence à la dernière prévision publiée par l'INSEE pour l'année en cours, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par l'INSEE et cette dernière prévision.

Article 2 – Salaire de référence (prix d'acquisition d'un point de retraite)

Dans la continuité de la pratique actuelle, la revalorisation du salaire de référence est déterminée au même moment que la fixation de la valeur de service du point. La revalorisation du salaire de référence ainsi fixée prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, le salaire de référence des régimes Agirc et Arrco sera fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants desdits régimes Agirc et Arrco majorée de 2 %, dans le respect de l'objectif d'un rendement brut effectif (RBE) de l'ordre de 6%.

L'évolution du salaire moyen Agirc et Arrco visée au paragraphe précédent sera évaluée par référence à l'évolution prévisionnelle du salaire moyen des ressortissants desdits régimes Agirc et Arrco telle qu'elle est établie par le GIE Agirc-Arrco, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par le GIE Agirc-Arrco et cette dernière évolution prévisionnelle.

Pour l'exercice 2016, le salaire de référence Agirc est égal à 5,4455 euros.

Pour l'exercice 2016, le salaire de référence Arrco est égal à 15,6556 euros.

Article 3 – Cotisation Agff sur la tranche C

La cotisation sur la tranche B affectée au financement de l'Agff (Association pour la Gestion du Fonds de Financement), telle que définie au III. 2 de l'accord du 10 février 2001, puis reconduite par l'article 2 de l'accord du 18 mars 2011, est étendue à la tranche C des salaires à compter du 1^{er} janvier 2016. Le taux appliqué sur la tranche C est identique à celui actuellement en vigueur sur la tranche B, soit 2,20 %, réparti à hauteur de 1,30 % à la charge de l'employeur et de 0,90 % à celle du salarié.

Les participants ayant ainsi cotisé sur la tranche C pourront bénéficier, s'ils liquident leur pension de retraite complémentaire avant l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, d'une annulation des coefficients d'anticipation viagers au titre de leurs seuls droits constitués à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4 – Paramètres à reconduire

4-1 – Contribution exceptionnelle temporaire (CET)

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la contribution exceptionnelle temporaire (CET), définie à l'article 2 de l'annexe III de la convention collective nationale du 14 mars 1947, est appelée sur la totalité des rémunérations des participants salariés qui cotisent au régime Agirc à hauteur de 0,35% de la rémunération des salariés telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et dans la limite de huit fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

4-2 – Pourcentage d'appel des cotisations

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, le pourcentage d'appel applicable aux cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco est maintenu à hauteur de 125 %.

Article 5 – Dotations de gestion

Pour tenir compte de la résolution 7 prise au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, les dotations de gestion allouées aux institutions Agirc et Arrco sont fixées au montant constaté au titre de l'exercice précédent, en euros constants, moins 4 %.

Article 6 – Dotations d'action sociale

Pour chacun des exercices 2016, 2017, 2018, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale pour les institutions de retraite complémentaire des régimes Agirc et Arrco sera maintenu au montant alloué au titre de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %.

Article 7 – Echanges d'information entre les URSSAF et les institutions de retraite complémentaire suite à un redressement d'assiette

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de prendre toute mesure pour que les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (URSSAF) communiquent systématiquement aux institutions de retraite complémentaires (IRC) toutes informations utiles sur les redressements d'assiette auxquels elles auront procédé afin que ces dernières puissent effectuer le recouvrement des sommes qui leur sont dues et procéder au rétablissement des droits correspondants.

Article 8 – Ouverture d’une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l’encadrement

Une négociation sur l’encadrement s’ouvrira en vue de la signature d’un accord national interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018.

Cette négociation a vocation à :

- définir les principaux éléments permettant de caractériser l’encadrement (notamment technique et managérial) ;
- ouvrir aux branches professionnelles la possibilité, d’une part, de préciser les éléments relatifs à l’encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national et interprofessionnel et, d’autre part, de moderniser le dispositif de prévoyance prévu à l’article 7 de la convention du 14 mars 1947 en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à cet article ;
- fixer les dispositions applicables sur les points visés ci-dessus à défaut d’accord de branche professionnelle.

A défaut d’accord au niveau national et interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2019, les entreprises devront :

- continuer à se référer à la définition de l’encadrement des articles 4 et 4 bis de la convention précitée, sous le contrôle d’une commission paritaire rattachée à l’Apec, reprenant la mission de celle définie à l’article 4 ter de la convention du 14 mars 1947 ;
- continuer d’appliquer l’article 7 de la convention précitée relatif aux avantages en matière de prévoyance des cadres.

Article 9 – Mesure en faveur de l’emploi des seniors

Dans le cadre de la prochaine négociation nationale et interprofessionnelle relative au régime d’assurance chômage, les organisations signataires s’engagent à proposer la mise en place d’une contribution aux régimes Agirc et Arrco, assise sur le montant des transactions accordées suite à la rupture du contrat de travail. La négociation devra en particulier préciser le taux de la contribution et l’âge minimal des salariés concernés.

II- Mesures applicables à partir du 1^{er} janvier 2019

Article 10 – Création d'un régime unifié de retraite complémentaire

10-1 – Dispositions générales

Un régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition sera institué au 1^{er} janvier 2019. Il reprendra l'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco institués respectivement par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961.

Les dispositions prévues au paragraphe précédent seront mises en œuvre par un accord national interprofessionnel signé au plus tard au 1^{er} janvier 2018, ses avenants éventuels ainsi que par des délibérations des commissions paritaires nationales.

Afin de préparer dans les meilleures conditions possibles la mise en place d'un régime unifié, un groupe de travail paritaire sera constitué, dès la signature du présent accord, afin de proposer les règles encadrant la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce nouveau régime unifié.

Les commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco pourront en tant que de besoin, notamment sur proposition du groupe de travail paritaire prévu à l'alinéa précédent, prendre les premières décisions techniques nécessaires dès 2016.

10-2 – Principes directeurs

Le régime unifié de retraite complémentaire, dont le pilotage relève de la compétence des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, est fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité.

Il fonctionne par répartition et par points. Il s'appuie sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle en vertu de laquelle les cotisations des actifs financent chaque année le service des pensions des retraités et servent aussi à la constitution de réserves permettant de faire face aux évolutions démographiques et aux aléas économiques.

10-3 – Contraintes d'équilibre et d'efficience

Le régime unifié de retraite complémentaire obéit à une contrainte d'équilibre financier global impliquant un pilotage pluriannuel lié notamment au suivi des engagements, tel que défini à l'article 11 du présent accord. Il répond aussi à une contrainte de gestion efficiente qui implique des actions en faveur de la réduction des coûts de gestion tout en garantissant une qualité de service aux participants salariés et retraités.

10-4 – Objectif de dépense de gestion

En complément des mesures prises ou en cours au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, le montant annuel global maximum de la dépense de gestion des institutions de retraite complémentaire sera réduit d'un montant total de 300 millions d'euros, en euros courants, au plus tard d'ici fin 2022.

10-5 – Cotisations

10-5-1 – Assiette

Les cotisations sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par le participant salarié. La définition de la rémunération retenue est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

10-5-2 – Tranches de rémunérations

Les cotisations qui génèrent la constitution de droits pour les participants salariés varient selon deux tranches de rémunérations :

- Celle comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale ;
- Celle comprise entre le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale et le montant correspondant à huit plafonds de la sécurité sociale.

10-5-3 – Calcul du taux de cotisation

Les taux des cotisations dues par l'employeur et le salarié correspondent aux taux dits « contractuels » multipliés par un taux d'appel.

Les montants versés au titre des taux dits « contractuels » génèrent l'inscription de points au compte du participant salarié.

Les montants versés au titre du taux d'appel ne sont pas générateurs de droits pour les participants salariés.

10-5-4 – Répartition

Les cotisations dues au régime de retraite complémentaire sont prises en charge par l'employeur à hauteur de 60 % et par le salarié à hauteur de 40 %, pour les deux tranches mentionnées à l'article 10-5-2.

Pour mettre en place cette nouvelle répartition, la part salariale de la cotisation dite « contractuelle » sur la tranche de rémunérations comprise entre un et huit plafonds de la sécurité sociale sera augmentée, à compter du 1^{er} janvier 2019, de 0,56 point, la part patronale de la cotisation dite « contractuelle » restant inchangée.

10-5-5 – Taux de cotisations

a- Droit commun

Pour tenir compte des dispositions prévues à l'article 10-5-4, les taux dits « contractuels » s'établiront, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 6,20 % pour la tranche de rémunération inférieure à un plafond de la sécurité sociale et à 17 % pour la tranche de rémunération comprise entre un et huit plafonds de la sécurité sociale.

Le taux d'appel de cotisations est fixé à 127 % à compter du 1^{er} janvier 2019.

D'autres cotisations aujourd'hui existantes, et notamment celles finançant des charges d'anticipation et des droits de dispositifs ayant vocation à être supprimés, feront l'objet d'études et d'adaptations, dans une perspective de stabilité globale de ces cotisations par rapport à la situation antérieure.

b- Cas particuliers

- I. Les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant une convention ou un accord collectif de retraite, prévoyant des taux supérieurs à 6,20 % sur les rémunérations inférieures à un plafond de la sécurité sociale en application d'engagements antérieurs à la date du présent accord pourront :
 - Soit continuer à le faire ;
 - Soit revenir au taux de 6,20 % dans les conditions prévues par la réglementation du régime unifié, sous réserve du versement d'une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle.
- II. Les conventions ou accords collectifs de branche professionnelle, antérieurs à la date de signature du présent accord et qui comporteraient des clauses prévoyant une répartition différente des cotisations peuvent rester en vigueur.

10-6 – Paramètres de fonctionnement

10-6-1 – Valeur de service du point

La valeur de service du point de retraite est le paramètre qui sert au calcul des allocations.

Elle est déterminée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime unifié éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l'article 11-2-1 et tenant compte de la situation économique et de l'évolution démographique.

La revalorisation de la valeur de service du point prend effet au 1^{er} novembre.

10-6-2 – Valeur d’achat du point (prix d’acquisition d’un point de retraite)

La valeur d’achat du point est le paramètre qui sert au calcul du nombre de points à inscrire au compte des participants salariés.

Elle est déterminée en fonction du taux d’évolution du salaire moyen des ressortissants du régime unifié, éventuellement corrigé d’un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l’article 11-2-1 et tenant compte de la situation économique et du marché du travail.

La valeur d’achat du point est déterminée, chaque année, au même moment que la valeur de service du point et prend effet au 1^{er} janvier de l’année suivante.

10-7 – Allocations de droits directs

10-7-1 – Inscription des points au compte du participant salarié

Le nombre de points à inscrire chaque année au compte du participant salarié s’obtient en divisant le montant des cotisations dites « contractuelles » afférentes à l’exercice en cours par la valeur d’achat du point de l’année considérée.

10-7-2 – Liquidation des droits

Sous réserve, le cas échéant, de l’application de coefficients d’anticipation viagers ou de coefficients temporaires, le montant de la pension de retraite complémentaire est calculé en fonction du nombre de points de retraite acquis par le participant salarié et de la valeur de service du point.

La liquidation de la pension de retraite est possible au plus tôt dix ans avant l’âge visé au 1^o de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, selon les conditions suivantes :

- si le participant n’a pas liquidé sa retraite de base au taux plein, il se voit appliquer des coefficients d’anticipation viagers tels que définis à l’article 18 de l’annexe A de l’accord du 8 décembre 1961 et à l’article 6 de l’annexe I de la convention du 14 mars 1947 ;
- si le participant a liquidé sa retraite de base au taux plein, il peut se voir appliquer les coefficients de solidarité ou les coefficients majorants tels que définis à l’article 12 du présent accord.

10-8 – Réserves

Les réserves techniques des régimes Agirc et Arrco seront transférées au régime unifié au 1^{er} janvier 2019.

Avant cette date, et dans la perspective de la mise en place du régime unifié de retraite complémentaire, les réserves du régime Arrco pourront, en cas de nécessité, être mobilisées au bénéfice du régime Agirc selon des modalités fixées par décisions conformes des Conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco.

Article 11 – Mise en place d'un pilotage pluriannuel de la retraite complémentaire

11-1 – Mise en place d'un pilotage pluriannuel

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2019, un pilotage pluriannuel fondé sur des objectifs explicites et des indicateurs pertinents en vue d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Pour y parvenir, tous les paramètres peuvent être sollicités, notamment ceux visés au paragraphe 11-2-1.

Ce pilotage tient compte des impératifs liés :

- aux principes fondamentaux de la retraite complémentaire, repris aux articles 10-1 et 10-2 du présent accord et aux modalités de leur mise en œuvre, notamment liés aux paramètres de fonctionnement et à l'exigence d'un niveau de réserves suffisant ;
- à l'environnement externe à la retraite complémentaire, notamment aux évolutions démographiques (allongement de l'espérance de vie...) et économiques (croissance économique, niveau de chômage, inflation...).

11-2 – Architecture du cadre de décision

11-2-1 – Un pilotage stratégique

En premier lieu, le dispositif de pilotage repose sur un niveau de décision stratégique, conduit tous les quatre ans par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le cadre de négociations nationales et interprofessionnelles.

A cette occasion, ces organisations fixent les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime unifié de retraite complémentaire en fonction du scénario économique qu'ils ont retenu pour le moyen-long terme.

Une fois ce cadre posé, ils peuvent déterminer notamment :

- des critères de soutenabilité appréciés sur une durée de quinze ans, tels que :
 - le niveau des réserves de financement dans le respect d'un ratio de sécurité selon lequel le régime doit disposer, à tout moment, d'une réserve équivalant à 6 mois de prestations ;
 - l'évolution du rapport de charges ;
- des paramètres, tels que :
 - le taux dit « contractuel » des cotisations ;
 - le taux d'appel des cotisations ;
 - le taux de la contribution exceptionnelle temporaire ;
 - les coefficients de solidarité et les coefficients majorants ;
 - le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients de solidarité ne s'appliquent plus ;
 - le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients majorants s'appliquent ;
 - la valeur d'achat du point ;
 - la valeur de service du point ;
 - la cotisation spécifique pour les charges d'anticipation ;
- et le cas échéant, pour certains de ces paramètres précisés par l'accord visé au 2^{ème} paragraphe de l'article 10-1 du présent accord, les limites inférieures et supérieures de leur variation relevant du pilotage tactique défini à l'article 11-2-2 ;
- les adaptations conventionnelles du régime unifié éventuellement nécessaires au regard de l'évolution des textes législatifs et réglementaires s'appliquant au régime de base.

11-2-2 – Un pilotage tactique

En second lieu, le dispositif de pilotage visé au présent article repose sur un niveau de décision tactique, arrêté chaque année par le Conseil d'administration du régime unifié en charge de la situation financière annuelle.

Le Conseil d'administration du régime unifié ajuste, en tant que de besoin, les paramètres de fonctionnement dans les limites déterminées par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dans le cadre du pilotage stratégique visé à l'article 11-2-1.

11-3 – Devoir d'alerte et saisine d'office

Le Conseil d'administration du régime unifié a un devoir d'alerte des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dès lors que les éléments de cadrage retenus pour le pilotage stratégique ne sont pas tenus.

En cas d'alerte ou en cas de changement significatif de la conjoncture économique, les partenaires sociaux engagent des négociations en vue d'ajuster les ressources ou les charges du régime unifié.

Article 12 – Instauration de coefficients temporaires¹

12-1 – Dispositif de coefficients de solidarité et de coefficients majorants

12-1-1 – Coefficients de solidarité

Les participants ayant liquidé leur pension de retraite à taux plein dans les régimes de base se voient appliquer sur le montant de leur retraite complémentaire des coefficients de solidarité annuels de 0,90 pendant une durée de trois ans² dans la limite de 67 ans. Ces coefficients de solidarité s'appliquent à compter de la date de liquidation de la pension de retraite complémentaire.

12-1-2 – Annulation des coefficients de solidarité

Toutefois, les participants salariés ayant rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base mais qui liquident leur pension de retraite complémentaire quatre trimestres calendaires, au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein dans un régime de base, ne se voient pas appliquer de coefficients de solidarité.

12-1-3 – Coefficients majorants

Les participants salariés ayant rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base mais qui liquident leur pension de retraite complémentaire au moins huit trimestres calendaires, au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base, se verront appliquer, pendant une année suivant la date de la liquidation de leur pension de retraite complémentaire, un *coefficient majorant* sur le montant de la retraite complémentaire dans les conditions suivantes :

- Coefficient de 1,10 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins huit trimestres calendaires ;
- Coefficient de 1,20 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins douze trimestres calendaires ;
- Coefficient de 1,30 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins seize trimestres calendaires.

¹ - Ce dispositif ne remet pas en cause, pour les participants qui liquident leur pension de retraite complémentaire avant 67 ans et sans avoir rempli les conditions pour ouvrir droit au taux plein dans le régime de base, l'application de coefficients d'anticipation voyageurs tels que définis aux articles 6 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et 18 de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, reconduit par l'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011.

² - Ce mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès 2021 en fonction de l'évolution des comportements.

12-2 – Aménagements

Par dérogation au paragraphe 12-1-1 ci-dessus, des aménagements sont prévus pour tenir compte :

- du niveau de revenus des retraités, ainsi :
 - **pour les participants ayant liquidé leur retraite de base au taux plein et qui sont exonérés de CSG** sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant des revenus de leur foyer fiscal constaté dans leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire³, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas ;
 - **pour les participants ayant liquidé leur retraite de base au taux plein et qui sont assujettis à la CSG à taux réduit** sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant des revenus de leur foyer fiscal constaté dans leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire⁴, les coefficients de solidarité annuels sont fixés à 0,95, pendant trois ans, dans les conditions visées à l'article 12-1-1.
- de situations spécifiques. Ainsi, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas :
 - **pour les participants ayant liquidé leur retraite au taux plein dans le régime de base avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale** dans le cadre des dispositifs visés à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifié par l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 10 novembre 2010⁵ ;
 - **pour les participants ayant liquidé leur retraite au taux plein dans le régime de base dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale** visés du 1° ter au 5° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale⁶ ;
 - **pour les participants qui bénéficient du taux plein dans le régime de base dès 65 ans** visés au III et IV de l'article 20 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 ainsi qu'au 1° bis de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale⁷.

³ - Ces modalités pourront être revues pour tenir compte de la situation fiscale la plus récente en fonction des évolutions techniques et réglementaires, qui interviendraient avant le 1^{er} janvier 2019 et qui permettraient une actualisation des données fiscales.

⁴ - Cf. note précédente.

⁵ - Assurés handicapés remplissant les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50% et amiante.

⁶ - Assurés handicapés ne remplissant pas les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50%, assurés inaptes avec un taux d'IPP de 50% médicalement constaté tel que prévu à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale, mères ouvrières ayant élevé au moins trois enfants, les anciens déportés ou internés et les anciens prisonniers de guerre ou combattants.

⁷ Assurés ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé, assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 parents d'au moins trois enfants, personnes ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

12-3 – Conditions d'éligibilité

Les dispositions du présent article 12 sont applicables aux allocations de droits directs de retraite complémentaire dont la liquidation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957.

Annexe 1 : trame issue de la séance du 16 octobre 2015

Annexe 2 : tableau d'impact des mesures issu de la séance du 16 octobre 2015

Fait à Paris, le

Pour la CFDT

Pour le MEDEF

Pour la CFE-CGC

Pour la CGPME

Pour la CFTC

Pour l'UPA

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

Trame en vue d'un accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires

Premier temps - Mesures applicables à partir de 2016

- **Moindre revalorisation des pensions** pendant trois ans (prix -1 point, avec une clause « *plancher* ») ;
- **Décalage de la date de revalorisation des pensions** de manière pérenne (au 1^{er} novembre) ;
- **Augmentation du coût d'achat du point** pendant trois ans dans l'objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6 % (revalorisation en fonction de l'évolution annuelle prévisionnelle du salaire moyen) ;
- **Renouvellement de la contribution exceptionnelle temporaire (CET)** pendant trois ans au taux de 0,35% ;
- **Renouvellement du taux d'appel** pendant trois ans au taux de 125% ;
- **Extension de la cotisation AGFF à la tranche C** ;
- Mise en œuvre de **l'information des institutions de retraite complémentaire par les URSSAF en cas de redressement d'assiette** ;
- Ouverture d'une **négociation nationale interprofessionnelle** pour définir les grandes lignes de la **notion d'encadrement**. Ensuite, invitation des branches professionnelles à préciser par accord la définition de l'encadrement. Les branches pourront à cette occasion moderniser le dispositif de prévoyance prévu par l'article 7 de la convention du 14 mars 1947. A défaut d'accord au niveau interprofessionnel ou au niveau de la branche, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 bis de la convention précitée sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'Apec et devront appliquer les dispositions de l'article 7 de la convention du 14 mars 1947.
- Dans la prochaine négociation relative au régime d'assurance chômage, les parties signataires s'engagent à rechercher la mise en place d'un mécanisme de contribution au régime Agirc-Arrco, basé sur les transactions suite à rupture de contrats de travail, dont le taux et l'âge des salariés concernés seront fixés dans l'accord.

Second temps – Mesures applicables à partir de 2019, au moment de la mise en place du régime unique

- **Création d'un régime unifié** issu de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco ;
- **Pilotage de ce régime à deux niveaux**, stratégique par les partenaires sociaux et tactique par les Conseils d'administration. Ce pilotage est fondé sur le niveau des réserves ;
- **Maintien du dispositif d'abattements viagers** pour les participants qui liquident leur retraite avant 67 ans sans avoir droit au taux plein dans le régime de base.

- **Création d'un coefficient de solidarité applicable à tous les nouveaux retraités remplissant les conditions du taux plein au régime de base pendant les trois premières années de la retraite et au maximum jusqu'à 67 ans (10% chaque année pendant trois ans)ⁱ :**
 - Application au 1er janvier 2019 pour la génération 1957
 - Exonération du coefficient minorant pour :
 - o les nouveaux retraités exonérés de CSG (application d'un coefficient de 5% pendant 3 ans maximum pour les retraités soumis au taux réduit de CSG)
 - o les nouveaux retraités qui justifient avoir prolongé leur activité professionnelle pendant quatre trimestres au-delà de la date à laquelle ils avaient rempli les conditions d'obtention du taux plein au régime de base.
- **Création d'un coefficient majorant** pendant un an pour les participants qui justifient d'avoir prolongé leur activité pendant 8 trimestres au-delà de la date à laquelle les conditions du taux plein sont remplies dans le régime de base (10%), ou 12 trimestres (20%), ou 16 trimestres (30%)
- **Fusion des T2 et TB** pour passer à une répartition des cotisations uniforme à hauteur de 60% à la charge de l'employeur et de 40% à la charge des salariés ;
- **Augmentation du taux d'appel** des cotisations sur la tranche A, B et C (porté de 125 à 127%)
- **Baisse des dépenses de gestion** de l'ordre de 300 millions sur la période triennale qui s'ajoute à la baisse des dépenses de gestion qui découlent de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013 et **baisse des dépenses d'action sociale sur la même période triennale.**

ⁱ Le mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès l'année 2021 en fonction de l'évolution des comportements.

Impact des mesures sur les comptes du régime

HORIZONS	2017	2020	2030
SITUATION FINANCIERE DE L'ENSEMBLE AGIRC+ARRCO+AGFF			
	Résultats techniques		
Sur la base scénario économique dit "variante 2"	-6,7	-8,4	- 12,7
I. Les mesures immédiates 2016-2018			
	Impacts sur RT		
Sous-indexation des pensions* (prix – 1 point)	1,3	2,1	2,6
Décalage de la revalorisation annuelle des pensions à partir du 1 ^{er} novembre 2016	0,3	1,3	1,5
Augmentation du coût d'achat du point dans le respect d'un taux de rendement plancher ou minimum à 6% (par variation de X % du salaire de référence)	0,0	0,1	1,1
Extension de la cotisation AGFF	0,1	0,1	0,1
* Sur la base des prévisions d'inflation d'avril 2015 : 2016 = 1,0% ; 2017 = 1,4%, 2018 = 1,4% et 2019 et au-delà = 1,75%	TOTAL I	1,7	3,6
II. Les mesures applicables à partir du Nouveau Régime Unifié, soit 2019	Impacts sur RT		
Coefficients de solidarité (10/10/10) + coefficients majorants**	0,0	0,5	0,8
Economies sur les dépenses de gestion	0,0	0,2	0,2
Economies sur les dépenses d'action sociale	0,0	0,03	0,03
Augmentation du taux d'appel (2 points)	0,0	0,8	1,2
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB	0,0	0,6	0,6
Fusion des T2, TB et TC	0,0	0,3	0,3
Information suite à redressement URSSAF	0,0	0,1	0,2
** Exonération pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit	TOTAL II	0,0	2,5
Gains des mesures	TOTAL I+II	1,7	6,1
EQUILIBRE DES REGIMES			
	Résultats techniques		
Sur la base scénario économique dit "variante 2"	-5	-2,3	-4,1