

## UN PROGRES POUR LE FUTUR HARMONISATION DES TAUX ARRCO

LA CGT SIGNE L'ACCORD

*L'ARRCO est l'institution de retraite complémentaire par points à laquelle cotisent tous les salariés du secteur privé, mensuels et cadres soit 18 millions de salariés pour 11,5 millions de retraités.*

Les négociations des dispositions sociales du Groupe en 2006 avaient pour but d'harmoniser les statuts des salariés dans THALES. Ce qui a conduit à la signature de la convention Groupe (voir le site CGT : [www.thadis.com](http://www.thadis.com)) par l'accord du 23 novembre 2006 unifiant les statuts, sauf pour certaines dispositions dont les taux de cotisation à l'ARRCO.

Le taux légal d'acquisition des points ARRCO est de 6% du salaire brut, limité au PMSS<sup>1</sup>, réparti en 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié. C'est lui qui génère des points. C'est le taux obligatoire depuis l'accord national d'avril 1996. La CGT n'a pas signé cet accord parce qu'il réduisait d'au moins 25 % les droits d'un grand nombre de salariés. Ce taux de cotisation est appelé à 125 %, de ce fait sur les fiches de paye l'addition de la cotisation patronale et salariale donne un taux de 7,5 % (soit 6% x 1,25).

Dans THALES, historiquement depuis la création de THOMSON-CSF en 1969, il existait des taux de cotisation appelés supérieurs à 7,5 % et l'accord de 1996 ne les a pas remis en cause.

Ces taux peuvent avoir fait l'objet d'une harmonisation dans certaines conditions. Ainsi, lorsque les taux de cotisation des sociétés concernées par une opération juridique (fusion par exemple) sont différents, il est normalement procédé au calcul d'un Taux Moyen Pondéré (TMP). Le taux moyen pondéré est fixé par le GIE AGIRC ARRCO.

### Situation à Thales en 2012

On constate que l'application de la règle du TMP a été « aléatoire », il en découle :

- 18 taux (au moins) de cotisations ARRCO sont appliqués dans le Groupe, sur des bases qui peuvent différer...
- Certains établissements peuvent avoir jusqu'à 7 taux différents.
- Selon les sociétés ou établissements, on peut trouver des taux catégoriels ou des taux uniques, et des répartitions salariés/employeurs différentes.

*Cette situation amenait une inégalité de traitement entre les salariés d'un même établissement, d'une même société au sein du Groupe.*

Partant de ce constat, une négociation s'est engagée en mai 2012 visant à unifier les pratiques au niveau du Groupe, ce qui constituait une innovation.

Le cœur des discussions a porté d'une part sur l'adoption d'un taux unique plus générateur de droit que la règle générale et d'autre part, sur la correction des distorsions de droit que pouvait amener cette mesure si elle était adoptée.

*L'application d'un TMP Groupe dont le taux retenu est de 9,25 % (7,4 % x 1,25) à l'ensemble des salariés apportait en effet deux effets positifs et posait deux problèmes.*

### Les deux effets positifs

- Les salariés de coefficient 255 qui cotisent à l'ARRCO à 10 %, cotisent à 7,5 % lorsqu'ils sont promus au coefficient 270 et malgré une cotisation supplémentaire à l'AGIRC (retraite complémentaire des cadres et assimilés), ils se voient acquérir des droits à la retraite complémentaire en baisse. Avec un taux unique ARRCO de 9,25 % quel que soit le coefficient, il en est fini de cette injustice et la promotion au coefficient 270 permettra maintenant d'obtenir des droits à la retraite complémentaire en hausse.
- Tous les nouveaux embauchés cotiseront au taux de 9,25 % alors que le taux légal demeure à 7,5 %.

### Les deux problèmes

- Les salariés cotisant actuellement au-delà du taux unique verraient leur cotisation retraite baisser et leur salaire net augmenter.
- A l'inverse, les salariés qui sont à un taux inférieur verraient leur cotisation retraite augmenter et par conséquent leur salaire net baisser.

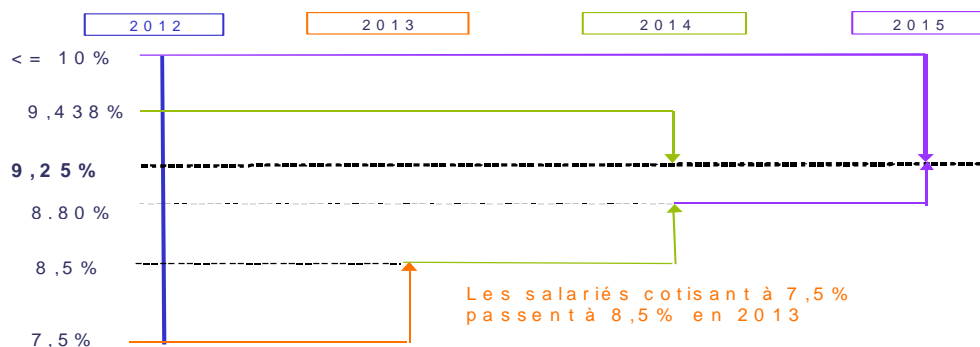
<sup>1</sup> Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, 3031€ en 2012 et 3086€ en 2013.

Après huit mois de négociation, nous sommes arrivés à un accord signé le 20 décembre 2012 et qui inclut les dispositions suivantes :

**Le taux unique retenu pour l'ensemble des salariés du Groupe est de 9,25 % avec une répartition de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.**

## La mise en place de l'accord

- Application progressive à partir de janvier 2013 jusqu'en 2015 selon le calendrier suivant :



- **Règles de raliement de la répartition des cotisations employeurs-salariés**
  - Pour les filiales où la répartition des cotisations entre employeur et salarié n'est pas de 60/40 le raliement se fera en janvier 2013 et la cotisation salariale en découlant sera prise en charge intégralement par les filiales concernées.
- **Modalités de raliement au taux cible de 9,25 % en 2015** pour les salariés qui, actuellement, cotisent à un taux inférieur. **Une compensation de l'augmentation du montant de la cotisation** est prévue de la manière suivante :
  - salaires jusqu'à 2200 € mensuels → intégration à 100 % dans le salaire de base de la sur-cotisation salariale,
  - salaires compris entre 2201€ et le PMSS (3031€ en 2012) → intégration dans le salaire de base à hauteur de 60 % de la sur-cotisation salariale,
  - salaires supérieurs au PMSS → intégration dans le salaire de base à hauteur de 30 % de la sur-cotisation salariale.
- **L'harmonisation de l'assiette de cotisation** (certains salariés cotisent sur la base du PMSS même avec un salaire inférieur) se fera pour tous au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Afin de compenser la perte de points que cela va engendrer, il est prévu :
  - Pour les salariés cotisant à 7,5 % sur le PMSS et âgés de 45 ans ou plus → intégration dans le salaire de base d'une somme de 35 euros.
  - Pour les salariés cotisant à 10 % sur le PMSS et âgés de 45 ans ou plus l'intégration dans le salaire de base d'une somme entre 50 et 20 euros selon un principe défini dans une courbe annexée à l'accord<sup>2</sup>.

**Cet accord constitue un nouveau pas vers une harmonisation des statuts des salariés de l'ensemble du Groupe, quelle que soit la catégorie, l'établissement et la société.** La CGT a apporté sa volonté et son énergie pour une conclusion la plus positive possible de cet accord.

*Il améliore sensiblement, à partir de la vue que l'on en a aujourd'hui, les critères de retraites pour les salariés de Thales. Il va permettre, dans les années à venir, à des milliers de nouveaux salariés THALES de cotiser à 9,25 % alors que des millions d'autres au plan national cotiseront à 7,5 %. C'est, mathématiquement, l'assurance d'obtenir une retraite ARRCO supérieure de 23,33 %.*

**Il n'en demeure pas moins vrai que cette question de la retraite n'est pas réglée, et de lourdes menaces pèsent sur notre système. Les prétentions du MEDEF, dans les discussions en cours sur les complémentaires ARRCO AGIRC, s'apparentent plus à la provocation et à la volonté de casser, plutôt que de pérenniser. Le MEDEF veut conclure d'ici la fin mars 2013. La CGT ne manquera pas de vous alerter et de vous solliciter afin de défendre et améliorer notre système de retraite solidaire.**

<sup>2</sup> Consultable en ligne sur [www.cgthales.org](http://www.cgthales.org)

# ANNEXE 3

