

LA LETTRE ^{N°150}
DÉCEMBRE 2012

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

[questions-réponses]

L'intéressement • Page 3

[actualités]

APEC : le nouveau
plan stratégique
adopté à
l'unanimité • Page 10

Négociation sur
l'emploi : le patronat
sort du bois • Page 10

Négociation Retraites
complémentaires :
la pérennité des régimes
Agirc Arrco passe par l'apport
de nouvelles ressources • Page 11

[dossier]

**Statut cadre : un enjeu
de définition • Page 4**





Les débats sur la remise en cause du statut cadre sont récurrents

Dès 1992, l'association de dirigeants Entreprise et Progrès considérait la distinction cadre/non cadre comme dépassée, relevant même de la fiction ! D'autres « penseurs sociaux » ont depuis phosphoré sur la question. Ils concluent hâtivement à la suppression pure et simple du statut cadre, aux motifs de l'archaïsme, de la pesanteur ou encore de l'inutilité de celui-ci et ce alors même que les cadres sont toujours plus nombreux.

Au-delà de ces analyses, les attaques contre le statut cadre seraient bien moins inquiétantes si la menace ne venait pas de la plus Haute juridiction. En effet, dans un arrêt du 1^{er} juillet 2009, la Cour de cassation considère qu'en application du principe « à travail égal, salaire égal », les avantages collectifs des cadres ne vont plus de soi. Selon elle, leurs avantages catégoriels doivent désormais être justifiés par des critères objectifs et pertinents. Ainsi en déclinant jusqu'au bout le principe d'égalité de traitement qui reste une



Eric PERES
Secrétaire général
FO-Cadres

règle essentielle pour lutter contre l'arbitraire patronal, la Cour de cassation risque fort de porter atteinte au devenir du statut cadre et aux avantages conventionnels associés.

Si on ne peut prêter à la Haute cour l'ambition de vouloir supprimer les avantages catégoriels, il en va différemment de certains employeurs qui tenteront d'obtenir à l'appui de cette seule décision le moins disant social, en dénonçant les accords collectifs existants. Mais la Cour de cassation

n'en a toutefois pas fini avec les spécificités du statut cadre. À la suite de la récente condamnation de la France par le Comité européen des droits sociaux pour non-conformité des forfaits jours à la Charte sociale européenne, la Cour sera amenée à se prononcer sur cette question en juin prochain. Gageons qu'à cette occasion elle agisse dans l'intérêt des cadres et que sa décision aboutisse à faire respecter les droits sociaux notamment les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.



L'intéressement



Votre entreprise a mis en place un accord d'intéressement vous permettant de recevoir une rémunération complémentaire. Si cette disposition apporte un gain certain de pouvoir d'achat, il faut être vigilant car elle ne doit pas être un substitut à de réelles augmentations salariales.

QU'EST-CE QUE L'INTÉRESSEMENT ?

Il s'agit d'une rémunération collective qui présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise (articles L3312-1 et suivants du code du travail).

Il est interdit de substituer l'intéressement à un élément de rémunération obligatoire ou applicable à l'entreprise, c'est-à-dire les éléments soumis aux cotisations sociales.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

L'intéressement est facultatif. Il peut être mis en place dans toutes les entreprises, quels que soient leur activité, effectif et forme juridique. Elles doivent néanmoins avoir satisfait aux obligations qui leurs incombent en matière de représentation du personnel (art. L3312-2 du code du travail).

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE L'INTÉRESSEMENT ?

Tous les salariés de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail, peuvent

en bénéficier. L'accord d'intéressement peut toutefois fixer une condition d'ancienneté minimum dans l'entreprise qui ne peut excéder 3 mois (art. L.3342-1 du code du travail).

COMMENT SE CALCULE L'INTÉRESSEMENT ET COMMENT EST-IL VERSÉ ?

- L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il peut par exemple être calculé en fonction du niveau ou de la progression du résultat d'exploitation, du bénéfice net ou d'un autre indicateur financier. La formule de calcul doit permettre à l'intéressement d'avoir un caractère aléatoire. L'intéressement peut être calculé sur une période inférieure à l'année mais au moins égale à 3 mois plein.
- L'intéressement ne peut prendre en compte les performances individuelles des cadres.
- Le versement de l'intéressement peut s'effectuer soit de manière uniforme, soit proportionnelle-

ment aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise. Il est également possible de combiner ces critères.

Y A-T-IL UN PLAFONNEMENT À L'INTÉRESSEMENT ?

- Un plafond collectif : La somme de toutes les primes versées ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés ;
- Un plafond individuel : La prime annuelle versée à chaque cadre ne doit pas dépasser la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

COMMENT LE CADRE EST-IL INFORMÉ DE SES DROITS À INTÉRESSEMENT ?

Lorsque le cadre vient d'être embauché, il doit recevoir un livret d'épargne salariale où est présenté le dispositif d'intéressement.

De plus, l'accord d'intéressement doit prévoir l'information du personnel. Le versement de l'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de salaire.

Enfin, lorsque le cadre quitte l'entreprise, il doit recevoir un état récapitulatif de l'épargne salariale et notamment de ses droits au titre de l'intéressement.

[dossier]

La définition des cadres

Un statut juridique diversifié



Il n'existe pas dans le code du travail une définition générale du cadre. La chose n'est d'ailleurs pas simple tant la catégorie de cadre est hétérogène. Toutefois, plusieurs textes légaux, conventionnels et la jurisprudence donnent une définition de la notion de cadre. (Extrait du Guide du salarié cadre)

LA NOTION DE CADRE DANS LE CODE DU TRAVAIL

Le code du travail ne donne pas de définition unique du cadre, toutefois l'article L1441-6 du code du travail relatif aux élections prud'homales définit cette catégorie de salariés. Ainsi, sont électeurs des conseillers prud'homaux dans la section encadrement, les ingénieurs ainsi que les salariés, qui même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ; les salariés qui ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de pouvoir.

Par ailleurs, la loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II avait classé les cadres en 3 catégories (les cadres dirigeants, les cadres intégrés et les cadres autonomes). La loi donnait une définition fonctionnelle pour chacune de ces catégories et les soumettait à un régime particulier au regard de la réglementation du temps de travail. Cette distinction a été abrogée par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La seule catégorie de cadre que le code du travail définit précisément est celle des cadres dirigeants. Il s'agit de ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement (art. L3111-2 du code du travail).

LA NOTION DE CADRE DANS LES TEXTES CONVENTIONNELS

La notion de cadre est apparue clairement dans les arrêtés Parodi-Croizat de 1946 relatifs aux qualifications et aux coefficients hiérarchiques affectés à chaque emploi. Ils définissent les cadres comme des agents possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur un commandement sur les autres collaborateurs.

La convention collective nationale du 14 mars 1947 qui crée le régime de retraite des cadres (Agirc) définit les bénéficiaires de ce régime aux articles 4 (cadres) et 4 bis (assimilés cadres)

Les conventions collectives contiennent des dispositions particulières aux cadres. Aussi, les avenants ou annexes aux conventions collectives peuvent donner une définition globale de la catégorie des cadres ou encore définissent les cadres par référence aux arrêtés Parodi-Croizat.

De manière générale, la qualité de cadre est reconnue aux personnes qui possèdent une formation résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme, soit d'une expérience professionnelle, formation qu'elles mettent en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions ; et qui exercent des responsabilités par délégation du chef d'entreprise. Par ailleurs, le critère du commandement est souvent cité dans les conventions collectives, mais n'est pas déterminant pour la qualité de cadre.

LA NOTION DE CADRE SELON LA JURISPRUDENCE

La Cour de cassation retient plusieurs critères pour accorder ou non à un salarié qui le demande la qualité de cadre. Ainsi, au-delà des indications données par la convention collective applicable, elle retient comme critères :

- Un niveau de connaissances professionnelles ou une formation élevée,
- Les fonctions exercées comportent une autonomie et des responsabilités,
- Une délégation d'autorité et un pouvoir de commandement.

La jurisprudence peut également se fonder sur d'autres critères qui ne sont toutefois pas déterminants en seuls. Il s'agit du titre ou de la qualification prévus dans le contrat, le montant du salaire, l'inscription dans le collège « cadres » lors des élections de représentants du personnel, ou l'affiliation à une caisse de retraite de cadres.

Il reste à souligner que la seule circonstance de ne pas avoir de subordonnés n'exclut pas la qualité de cadre.



Conventions et accords collectifs

Les avantages catégoriels en question

Par une nouvelle illustration du principe d'égalité de traitement, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 1er juillet 2009, pose une solution qui doit appeler toute notre vigilance lorsqu'un accord collectif prévoit un avantage supplémentaire à une catégorie professionnelle de salariés.

En l'espèce, un salarié (employé) saisit la juridiction prud'homale notamment en rappel d'indemnités de congés payés et conteste la distinction faite par l'accord collectif d'entreprise entre les cadres et les non cadres.

Les dispositions conventionnelles prévoyaient que les salariés non cadres bénéficiaient de 25 jours ouvrés de congés payés par an, les cadres eux disposaient de 30 jours ouvrés par an, soit

5 jours de plus. Après avoir été débouté sur ce point par le Conseil des prud'hommes et la Cour d'appel, le salarié décide de se pourvoir en cassation. La Cour d'appel avait en effet considéré qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles de salariés. Plus encore, la juridiction d'appel avait estimé que la différence de traitement était justifiée par les contraintes spécifiques

posées aux cadres et notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées.

La Haute cour n'a pas suivi cette analyse, considérant que la différence de catégorie professionnelle (cadre - non cadre) ne justifie pas en soi une différence de traitement. Une solution qui n'étonne pas au regard de l'arrêt du 20 février 2008, à propos de titres restaurants attribués uniquement aux non cadres, à la différence près (et de taille) que l'avantage résultait d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'un accord collectif.

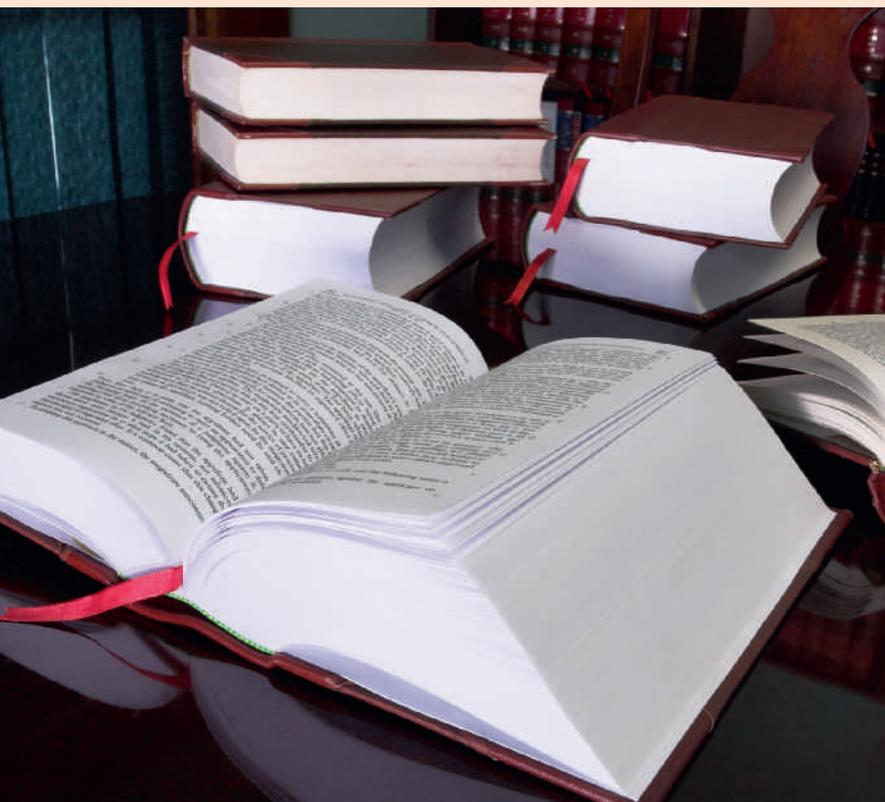
D'aucuns pourraient voir dans le prolongement de cette décision, une urgence à uniformiser les avantages collectifs quelle que soit la catégorie de salariés, sous peine d'être retoqué par la Cour de cassation. Cette conception vaudrait alors tant pour les accords collectifs d'entreprise, comme en l'espèce, que pour les accords de branche. À notre sens, il ne s'agit pas d'une remise en question dans les conventions et accords collectifs des différences entre catégories professionnelles ; la Cour de cassation n'interdisant pas le contenu de tels accords. En revanche, il ne faut pas sous-estimer la portée de l'arrêt de juillet 2009.

Il faut tout d'abord rappeler que l'égalité de traitement s'applique pour les salariés placés dans une situation identique et ceci pour éviter l'arbitraire. Il est vrai que l'on peut s'étonner que la Cour de cassation ait « choisi » une affaire de congés payés conventionnels pour passer ce message, alors que c'est précisément dans le domaine du temps de travail que les disparités entre catégories professionnelles sont les plus justifiables.

Ainsi pour les cadres, les jours de congés supplémentaires notamment les RTT, résultent d'une « compensation » en raison d'une organisation spécifique du temps de travail (notamment les forfaits jours au sens de la loi Aubry II). Aussi ne faut-il pas voir ici une exigence renforcée de la Cour de cassation à l'égard des juges du fond ? Ces derniers doivent rechercher et contrôler la réalité et la pertinence des différences de traitement. Sous entendu, il fallait aller au-delà de cette simple argumentation avec le critère « les contraintes spécifiques aux cadres notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées justifient une différence de traitement ». Sur ce point, on ajoutera que le critère de la pertinence mériterait toutefois d'être explicité par la Haute cour pour plus de clarté.

Enfin, l'arrêt de juillet 2009 va sans doute nous imposer une plus grande vigilance en mentionnant dans les accords collectifs les raisons qui justifient les différences de traitement entre les catégories professionnelles.

Il en va de l'intérêt de l'ensemble des salariés, cadres comme non cadres, sous peine que certains employeurs y voient une brèche pour pouvoir justifier un nivellement par le bas et une remise en cause des avantages collectifs.



Avantages catégoriels : du nouveau !

Par quatre arrêts du 28 mars 2012, la Cour de cassation vient de statuer sur plusieurs avantages catégoriels conventionnels. Il s'agissait en l'espèce de congés supplémentaires, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité conventionnelle de préavis plus favorable pour les cadres.

Les quatre décisions reprennent le même attendu de principe que les arrêts du 8 juin 2011, arrêts par lesquels la Haute cour avait tempéré sa célèbre jurisprudence du 1er juillet 2009. Ainsi, la Cour de cassation admet la validité d'avantages catégoriels conventionnels dès lors qu'ils ont pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Suite à ces arrêts, se posait donc la question de savoir comment la Haute cour allait contrôler les motivations des arrêts rendus par les Cour d'appels. Les quatre arrêts suivants illustrent ainsi les attentes de la Cour de cassation en la matière.

Le premier arrêt rendu le 28 mars est le plus emblématique, puisqu'il s'agit de l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 1er juillet 2009. Plus encore, cette décision est la seule des quatre qui donne en filigrane un élément permettant de justifier un avantage conventionnel catégoriel.

En l'espèce, un salarié non cadre demandait un rappel d'indemnité de congés payés, contestant la distinction faite dans l'accord collectif d'entreprise entre les cadres qui bénéficient de 30 jours ouvrés de congés annuels et les non cadres qui bénéficiaient de 25 jours ouvrés de congés par an.

La Cour de cassation censure ici l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, lui reprochant de ne pas avoir recherché si l'application d'un accord collectif soumettant les cadres à un forfait jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un travail supérieur à celui des autres salariés.

Elle ajoute que le système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité.

Ici, même si la Cour de cassation ne se prononce pas sur la justification ou non de congés payés supplémentaires pour les cadres puisqu'elle renvoie les parties devant la Cour d'appel de Versailles, sa décision laisse à comprendre que l'existence d'un forfait jours imposant pour les cadres l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres catégories de salariés, peut justifier l'attribution par un accord collectif de congés payés supplémentaires.



Le deuxième arrêt concerne la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui prévoit dans son article 29 une indemnité conventionnelle de licenciement, au-delà de 7 ans d'ancienneté, plus élevée que celle des non cadres.

Ici, la Haute cour censure l'arrêt de la Cour d'appel en indiquant que les juges du fond n'ont pas recherché si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres.

Les troisièmes et quatrièmes arrêts relatifs aux indemnités de préavis et de licenciement plus favorables pour les cadres, concernent respectivement la convention collective des transports et celle de l'exploitation cinématographique, sont moins riches en enseignements.

Il faut toutefois préciser que dans la quatrième décision, la Haute cour censure la motivation de la Cour d'appel en indiquant que pour justifier la différence de traitement, les juges s'étaient fondés sur des éléments qui permettaient seulement de définir l'appartenance à la catégorie des cadres. La Cour d'appel de Colmar avait retenu que la nature de l'emploi correspondant au statut de cadre dont l'accès est conditionné par des connaissances professionnelles spécifiques, des diplômes, ou de l'expérience acquise, ainsi que les responsabilités confiées auxdits cadres avec la charge nerveuse qu'elles impliquent caractérisent l'élément objectif justifiant une différence de traitement.

Ces arrêts montrent bien que la Cour de cassation entend contrôler les motivations des juges du fond au regard de la grille d'analyse établit dans ces décisions du 8 juin 2011, sans toutefois remettre en cause systématiquement les avantages conventionnels catégoriels.

Pour FO-cadres, si ces décisions vont dans le bon sens, puisqu'elles reconnaissent la spécificité des cadres et l'existence d'avantages conventionnels associés, la vigilance reste de mise puisque le contrôle des justifications se fait au cas par cas et au regard de l'avantage en cause.





L'employeur ne peut justifier une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique, pour l'attribution de titres restaurant, en raison du seul critère de la catégorie professionnelle (cadre/non cadre). La différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs et pertinents pour être justifiée.

En application du principe d'égalité de traitement, issu de la jurisprudence PONSOLLE de 1996, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique. Ce principe a fait l'objet d'une abondante jurisprudence. Aussi pour mieux appréhender cette problématique et notamment la justification des différences, une section spécifique de la chambre sociale de la Cour de cassation va être créée.

Dans un arrêt du 20 février 2008, la Haute cour apporte une clarification sur l'application du principe d'égalité de traitement pour l'attribution d'un avantage, tels les titres restaurant. En l'espèce, un avocat salarié (cadre) demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail, ainsi que le paiement de sommes au titre des tickets restaurant dont il a été privé. L'employeur avait réservé cet avantage à la seule catégorie des salariés non cadres.

Avant toute chose, il faut préciser que concernant les titres restaurant, il n'existe pas de dispositions légales ou réglementaires interdisant expressément à l'employeur de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères ; à condition toutefois que les critères choisis soient objectifs et qu'il n'y ait pas de discrimination entre les salariés.

Aussi, se pose la question de savoir si un employeur peut prendre en compte comme critère d'attribution des titres restaurant, l'appartenance à une catégorie professionnelle (cadre). La Haute cour répond par la négative et considère que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage.

Bien évidemment, on ne peut que saluer la décision de la Haute cour qui vise à lutter contre l'arbitraire en matière salariale. Mais cet arrêt revêt une importance particulière puisqu'elle ajoute que la différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs, mais également pertinents pour être justifiée.

Il est vrai que le critère de la pertinence était déjà apparu dans un arrêt du 16 novembre 2007 également relatif aux titres restaurant, quelque peu passé inaperçu sur ce point. La différence de catégorie professionnelle n'est pas un critère pertinent, c'est-à-dire que le critère doit avoir du sens. En effet, quel sens peut-il y avoir à considérer que les cadres ne devraient pas être également traités quant à leur nécessité de se nourrir à l'heure du déjeuner ?

Lutter contre l'arbitraire et appliquer le respect du principe « à travail égal, salaire égal », c'est principalement ce qui a animé la Haute cour dans ce premier arrêt.

Il reste à souligner que la prochaine déclinaison jurisprudentielle de ce principe par la Cour de cassation sera bien moins protectrice pour le statut collectif des cadres.

*Je pense à mon avenir,
je me syndique*

Changez
votre vision du
syndicat !



www.fo-cadres.fr

[actualités]

APEC LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

Mercredi 14 novembre, le Conseil d'Administration de l'Apec, dont FO-Cadres est membre, a adopté le plan stratégique « Apec 2016 ». Ce nouveau plan qui fixe clairement les enjeux et objectifs de l'Apec est résolument tourné vers un développement des services, l'optimisation de leur accès par les cadres et les jeunes diplômés et une gestion en cohérence avec le nouveau mandat de service public.

Le plan stratégique de l'Apec traduit de façon opérationnelle pour les 4 ans à venir, l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 12 juillet 2011 étendu ainsi que le Mandat de service public du 19 avril 2012. Il en constitue le prolongement et la déclinaison concrète et s'inscrit dans **sa mission de service public** avec 4 axes majeurs :

- Aider à la sécurisation des parcours professionnels des cadres (cadres en activité, cadres demandeurs d'emploi, jeunes issus de l'enseignement supérieur),
- Sécuriser les recrutements des entreprises (notamment les PME) par des informations et conseils adaptés,
- Collecter et diffuser les offres d'emploi cadres pour assurer une plus grande transparence du marché de l'emploi des cadres,
- Développer un programme d'études et de veille.

Par ailleurs l'association poursuit **son activité dite « marchande »** qui complète son activité de service public.



L'Apec va proposer des innovations importantes dans ses services pour les cadres salariés en mobilité interne ou externe, les cadres séniors, les jeunes issus de l'enseignement supérieur, et les salariés accédant au statut cadre. Son site web va également évoluer ainsi que sa déclinaison sur tablettes. L'accessibilité aux services au sein des centres et en ligne sera améliorée. Et, les réseaux sociaux seront plus fortement sollicités.

Enfin, l'accès aux études tant pour les cadres que pour les entreprises sera facilité. Par ailleurs, certaines d'entre elles seront territorialisées.

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI : LE PATRONAT SORT DU BOIS

Cantonnée depuis son coup d'envoi, le 4 octobre, à des tours de table, chapitre par chapitre, la négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi est entrée dans le vif du sujet le 15 novembre. Ultra sécurisant pour les entreprises et ultra flexible pour les salariés, le document patronal présenté à cette occasion est une attaque en règle contre le Code du travail : développement des contrats d'export ou des contrats de chantier en CDI... à durée incertaine; accès direct des entreprises au CDI intermittent, qui alterne les périodes travaillées et non travaillées; réduction à un an des délais de prescription aux prud'hommes; limitation du montant des condamnations prononcées par le juge pour licenciement sans motif réel et sérieux...

Autre point de friction, les «accords de maintien dans l'emploi», feu les accords de compétitivité réappa-



raissent sous un autre vocable mais le fond est le même : il s'agit, en période de difficultés conjoncturelles, d'arbitrer entre la durée du travail, les salaires et l'emploi. Ce type d'accords existe déjà, mais le patronat aimerait les multiplier. En guise de garanties pour les salariés, ces accords devraient être majoritaires et limités à deux ans au maximum. Pour toute contrepartie, le texte propose la mise en place de «clauses de retour à bonne fortune», sans plus de détails. En revanche, les conséquences du refus d'un salarié de se voir appliquer l'accord sont très claires : cela vaudrait rupture du contrat de travail sans obéir aux critères du licenciement économique, comme c'est aujourd'hui le cas.

Catégorique lorsqu'il s'agit de sécuriser son camp, le patronat avance avec prudence dès qu'il s'agit de

sécuriser les salariés. Outre que les propositions sont rares, elles sont systématiquement conditionnées ou renvoyées à plus tard. Ainsi, une généralisation de la couverture complémentaire prévoyance pour tous les salariés est-elle renvoyée à un groupe de travail paritaire; la situation des temps partiels est renvoyée à la négociation de branche; l'examen de la pertinence de certains recours au CDD est conditionné à un assouplissement substantiel des règles de licenciement.

Lors des prochaines séances, le patronat a promis de réécrire son texte.

À raison de 30 milliards d'euros d'exonérations, de 75 milliards de niches fiscales et des 20 milliards de crédit d'impôt récemment octroyés par le gouvernement, le patronat, selon FO, de «grosses marges de manœuvre» pour engager une vraie sécurisation de l'emploi.

NÉGOCIATION RETRAITES COMPLÉMENTAIRES LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES AGIRC ARRCO PASSE PAR L'APPORT DE NOUVELLES RESSOURCES

Avec plus de 50 milliards d'euros de prestations versées (33 milliards pour l'ARRCO et 18 milliards à l'AGIRC), les régimes de retraite complémentaires améliorent le niveau de protection sociale des salariés en apportant un complément aux pensions de base servies par le régime général. Ce second pilier, géré paritairement, trouve par ailleurs toute son efficacité dans un contexte où les contre-réformes de 1993 et 2003 ont participé à l'appauvrissement des pensions de l'ensemble des salariés et des cadres en particulier.

Aujourd'hui, les régimes de retraite complémentaires Agirc - Arrco sont confrontés à une dégradation rapide de leur situation financière. Ainsi, les régimes enregistrent un résultat technique déficitaire de 2 milliards d'euros à l'Arrco et de 1,8 milliard à l'Agirc. Les prévisions pour 2012 montrent une aggravation de la situation avec des déficits qui se creusent dans les deux régimes. Quant aux réserves financières, à réglementation inchangée, celles-ci seront épuisées en 2017 à l'Agirc et en 2020 pour l'Arrco.

Les négociations, qui ont débuté le 22 novembre, ont permis de connaître les premières propositions du Medef, parmi lesquelles :

Hormis la mensualisation des cotisations, ces mesures uniquement basées sur des restrictions des allocations reportent à plus tard les mesures indispensables en matière de hausse de cotisation. Sur ce point, FO a souligné que la cotisation patronale pouvait augmenter, sachant notamment que les entreprises vont globalement bénéficier d'un crédit d'impôts de 20 milliards d'euros.

S'il est urgent de rechercher des solutions pour inscrire les régimes dans la durée, les efforts consentis doivent être justes et équilibrés. Aussi, le gel de la revalorisation au 1^{er} janvier 2013 peut être un axe de discussion si et seulement si le Medef accepte de l'accompagner d'une hausse de cotisation à la hauteur des enjeux. En revanche, l'abattement de 10 % sur les allocations servies avant 65-37 ans est pour nous une mesure irrecevable.

FO plaide également pour que l'Unedic participe financièrement à hauteur des droits octroyés aux chômeurs : Actuellement Arrco et Agirc financent 30 % de ces droits, l'Unedic 70 % seulement. Une telle mesure rapporterait 1,4 milliard d'euros par an aux régimes.



● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

agirc et arrco

Votre retraite, on y travaille

À ce stade, FO-Cadres peut se féliciter que le maintien du rendement soit assuré jusqu'en 2015 voire au-delà, que l'extension de l'AGFF à la tranche C de l'Agirc tout comme l'élargissement de l'assiette de cotisation à l'épargne salariale fassent partie des discussions.

Pour FO-Cadres, la sauvegarde des régimes passe par le retour à l'équilibre financier et donc par l'apport de nouvelles ressources. Aussi, la fusion des régimes Agirc Arrco ne doit pas être un préalable à la poursuite des négociations. Cette option n'apporte aucune solution financière indispensable à l'équilibre des régimes. Pour FO-Cadres, il est essentiel de maintenir le régime Agirc dans sa forme actuelle. Seule la coexistence des deux régimes permet d'envisager des mesures différenciées pour répondre au mieux aux problématiques de chacun.

Dans tous les cas, le seul objectif que nous devons poursuivre dans le cadre de cette négociation est celui de garantir les droits à la retraite des générations futures.

Mesures proposées	Gain escompté sur les résultats techniques (en milliards d'euros) en 2017
Gel des pensions pendant 3 ans Ou Sous indexation des pensions (inflation moins un point) pendant 5 ans	4,20
Versement par l'État des cotisations correspondant aux droits inscrits au titre des périodes de chômage	0,16
Mesures paramétriques :	
Mesure sur les pensions de réversion	0,39
Extension de l'AGFF à la tranche C de l'Agirc	0,12
Abattement de 10 % sur les allocations servies avant 65-37 ans	1,11
Mensualisation des cotisations entreprises au 1 ^{er} janvier 2017	9,8 sur les réserves

bulletin à compléter et à envoyer à l'adresse suivante :

FO-Cadres - L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière
2, rue de la Michodière - 75002 Paris

pour recevoir la lettre fo-cadres

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SYNDICAT : _____

ENTREPRISE : _____

E-MAIL : _____

Lorsqu'ils parlent de retraite complémentaire, nos conseillers sont uniques

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre
retraite complémentaire

0 820 200 189*

*0,09 € TTC la minute à partir d'un poste fixe

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

Avec l'AGIRC et l'ARRCO, les groupes de protection sociale agissent pour votre retraite complémentaire

• AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • AUDIENS • BTPR • B2V • CGRR • CRC • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • KLESIA • LOURMEL • MALAKOFF MÉDÉRIC • PREMALLIANCE • PRO BTP • RÉUNICA