

Sommaire :

- Edito
- Actualités CSE du 26 mars
- Benchmark sur la prime de départ à la retraite
- Les managers dans le viseur ?
- BForBank : des pertes cumulées et une reprise en main par CASA en 2020
- Bientôt l'accès à la retraite progressive ?
- AGRICA peut mieux faire
- Q/R sur la retraite

Edito :

Gestion de la crise sanitaire au sein de l'UES CASA

- Le Crédit Agricole était dans le collimateur de la ministre du Travail à l'instar de la Caisse d'Épargne et de la Macif. Evidemment, ce n'était pas l'UES CASA qui était visée, mais le Groupe, et plus particulièrement les agences bancaires. En effet, la ministre du travail a été agacée par le fait que les banques avaient été capables de mettre 70% de leurs salariés en télétravail en novembre 2020 contre 60% en février 2021, le Crédit agricole se situant, à priori, en retrait d'autres banques.
- **Retours positifs des salariés sur le dispositif d'aide à l'acquisition du matériel de travail à distance dans l'UES CASA**, le mieux disant dans le Groupe CASA, ainsi que sur son adaptation récente (prise en compte des factures depuis le 1er mars 2020 versus le 16 mars 2020 et élargissement de la cible aux alternants et CDD).

La **CFTC CASA** déplore toujours l'absence d'une prime forfaitaire de télétravail. Espérons que l'entreprise ouvrira prochainement une négociation sur la prime pour le pouvoir d'achat pour les petits salaires (prime Macron), le gouvernement venant de la reconduire en 2021 (non prévue initialement dans la loi de finances pour 2021).

Les restructurations dans le Groupe CASA

Les restructurations dans le secteur bancaire se multiplient et notre Groupe n'échappe pas à la règle.

Et moi, je fais quoi ?

Plaidoyer pour une saine restructuration



Le Groupe CASA fédère des métiers différents au sein de filiales qui ont leur propre problématique et le cas échéant, doivent se restructurer pour faire face à la concurrence, l'automatisation et la digitalisation. Souhaitons à nos collègues, délégués syndicaux des filiales concernées par une restructuration, **un dialogue social fructueux avec des avancées en matière de reclassement (mobilité / formation) et de conditions de départ (majoration de la prime de départ en retraite ou autre).**

Quelques chiffres tirés de la synthèse sociale du Groupe CASA en 2019 : 5 786 départs CDI au niveau Groupe soit 8,1% des effectifs, en dehors de tout plan. Sur le périmètre France, il s'agit de 2 518 départs.

DRG, une direction en pleine mutation et à l'écoute de ses collaborateurs ?



Dans le cadre des travaux de l'IER menés en 2020, la Direction des Risques Groupe (DRG) vient de lancer un dispositif d'écoute des collaborateurs avec le déploiement de référents de la « Satisfaction collaborateur » engagés au quotidien au sein des directions la composant. Des collaborateurs(trices) ont ainsi pour mission d'identifier les « **irritants** » rencontrés par les équipes dans leur quotidien, tant en interne qu'avec leurs clients, afin de partager ces éventuels dysfonctionnements avec leurs pairs, de capter et de faire émerger les bonnes pratiques et de concevoir collectivement des propositions opérationnelles. Article plus détaillé sur l'intranet Crédit Agricole SA [ici](#). **Espérons que cette démarche d'écoute inspirera d'autres directions de Crédit Agricole SA ...**

Actualités du CSE du 26 mars

Evolution du règlement du Plan d'Epargne d'Entreprise

Enfin, on y arrive ! Notre PEE va s'enrichir de nouveaux fonds et il en est de même pour le PERCOL qui fait l'objet d'un accord d'entreprise. Au total 25 FCPE seront accessibles dans le PEE, soit une énorme avancée (10 actuellement). La CFTC CASA a fait valoir que la durée moyenne de placement dans le PEE était nettement supérieure à 5 ans et qu'il serait judicieux d'offrir plus de choix, d'autant plus que l'UES CASA avait moins de fonds disponibles que d'autres filiales. Parallèlement le PERCOL s'enrichit de 9 fonds soit 24 fonds au total. Outre l'enrichissement de la gamme, la CFTC CASA avait milité pour l'ajout d'un fonds solidaire dans les deux plans en complément d'Amundi Label Equilibre solidaire (cf. notre profession de foi). Nous avons obtenu l'ajout du fonds Amundi Label Actions Solidaire dans le PERCOL tandis que la Direction a souhaité intégrer dans le PEE un fonds solidaire « maison » dont la part solidaire est investie dans l'écosystème éducatif.

Une question qui revient souvent de la part de salariés : pourquoi ne peut-on pas avoir de fonds garantis dans notre PEE ?

L'épargne salariale est investie sur des fonds d'investissement (FCPE et SICAV) au profil modéré, équilibré ou encore dynamique et il n'existe pas de fonds garantis. Ou du moins, il n'en existe plus dans un contexte de taux négatifs. Il subsiste encore des fonds protégés et à horizon mais ceux-ci affichent de piètres performances comparativement à des fonds sans aucune protection. D'après l'AMF (Autorité des Marchés des Financiers), « sur un horizon d'investissement supérieur à 5 ans, vous pouvez espérer dégager un rendement de 7 % par an, dividendes réinvestis et inflation prise en compte avec un fonds dynamique investi en actions. Alors qu'avec un fonds monétaire, le salarié perd de l'argent du fait des taux d'intérêts négatifs. »

Eventuellement la participation (faible part de notre épargne salariale) pourrait être investie en compte courant bloqué (nous creusons le sujet).

Bilan Social 2020

Sur proposition de la Commission Politique Sociale (CPS), les élus ont rendu un avis favorable sur le projet de Bilan Social 2020. La CPS a constaté « une stabilité des effectifs et de la masse salariale. Toutefois, la crise sanitaire de la COVID 19 a eu quelques impacts en matière de politique sociale au sein de l'UES : recours massif au télétravail généralisé et baisse des démissions, des arrêts maladie et des accidents du travail ». En complément, la CPS a demandé l'ouverture d'une négociation sur le versement d'une prime Macron en 2021 pour les bas salaires (cf. demande CFTC CASA).

Autres faits marquants :

- des recrutements externes en hausse et supérieurs aux mobilités entrantes,
- la baisse du nombre des salariés en situation de handicap (4 départs en retraite et 1 démission non compensés),
- le succès du congé de paternité pris à 99,7%,
- la contraction de la part variable en tendance de fond,
- le retour des formations à la sécurité,
- la baisse du budget consacré à la formation dans le contexte particulier de la crise Covid19
- un dialogue social en phase avec la gestion de la crise Covid19,
- enfin, un montant en hausse importante consacré au financement des retraites chapeaux des dirigeants.

Annexe Egalité Professionnelle F/H : avis favorable

compte tenu de la légère contraction de l'écart salarial F/H dans l'entreprise, de la progression de l'index Egalité Professionnelle F/H à 86 pts (+3 pts en 2020), de la signature en 2020 d'un nouvel accord sur l'Egalité Professionnelle F/H et des annonces faites par la Direction sur la promotion des femmes dans les instances dirigeantes.

Annexe Temps Partiel : avis favorable

avec une baisse du recours au temps partiel d'année en année et un maintien des modalités existantes au sein de l'entreprise (accord sur le temps partiel et dispositions sur le temps partiel aidé pour les salariés en fin de carrière). En complément, la CPS a demandé qu'une réflexion soit ouverte sur la baisse du recours au temps partiel avec recherche des causes et détermination de nouveaux indicateurs (ex progression salariale des salariés en temps partiel, taux de refus de passage en temps partiel, etc.).

Actualités du CSE du 26 mars (suite)

Index égalité professionnelle Femmes-Hommes

Définition (source ministère du travail) :

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Comment le calculer ?

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes, par niveau de classification et tranche d'âge comparables
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles, calculé par CSP
3. L'écart de répartition des promotions, calculé par CSP (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
5. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Résultats pour l'UES Crédit Agricole SA

L'UES totalise un total de 86 points sur 100, soit une amélioration de 3 points par rapport à 2019.

L'entreprise regagne 3 points sur les 7 perdus au sein du 1^{er} critère sur l'égalité salariale et **perd toujours 10 points sur 10 dans le dernier critère sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.** Les 3 autres critères recueillent toujours 10 points.

Dans les chiffres du Bilan social, la CPS a pu constater effectivement une très légère baisse de l'écart salarial dans la classe L la plus élevée.

Projet d'évolution et de réorganisation de la DRG

Les élus ont donné **un avis favorable au projet d'évolution de la DRG**, qui prévoit notamment une nouvelle organisation des directions Risques Crédit Groupe et Risques Opérationnels & Informatiques avec à la clé, plus de polyvalence et de transversalité des salariés.

Les élus ont souligné l'accueil positif de toutes les parties prenantes au projet (salariés et managers). Une période de transition sera nécessaire à l'issue de laquelle les objectifs individuels devront avoir été précisés et les moyens humains et informatiques mis à niveau.

Deux autres projets d'évolution présentés en CSE mais sans avis requis

- **Nouvelle organisation de l'équipe SRI au sein de la direction ITD** (Informatique Groupe) qui passent de 4 structures à 6.
- **Rattachement du service « Contrôle permanent et Budget » au secrétariat général au sein de DDC** (Conformité Groupe) en application d'une évolution réglementaire.

Rapport de l'expert du CSE sur la formation professionnelle

Objectif de la mission : avoir un regard prospectif sur le pilotage de la formation chez CASA pour assurer le développement des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, cf. les axes du PMT.

Le rapport rassemble des analyses et des réflexions, sur le distanciel, la répartition des formations en présentiel selon le domaine, les dispositifs hors plan de formation et les formations qualifiantes, une vision par Direction, les liens avec le PMT, etc. Il donne une vision complémentaire au bilan annuel réalisé par la DRH.

Toutes les présentations du CSE du 26 mars 2021 seront prochainement disponibles sur [le site du CSE](#) et déjà disponibles sur le [site CFTC CASA](#) (accès réservé aux membres du site habilités)



Benchmark sur la prime de départ en retraite dans le Groupe

A l'occasion des restructurations au sein de filiales, nous avons été sollicités par nos collègues pour connaître le montant de la prime de départ en retraite dans l'UES CASA. Nous en avons profité pour faire un benchmark sur plusieurs entités du Groupe.

	Montant	Salaire pris en compte
CACF	0 à 10 ans → 0,9 mois, 11 à 15 ans → 1,8 mois, 16 à 20 ans → 2,7 mois, 21 à 25 ans → 3,6 mois, 26 à 30 ans → 4,9 mois, 31 à 35 ans → 6,1 mois, 36 à 40 ans → 7,1 mois, 41 à 45 ans → 8,1 mois	RFA / 13
LCL	1/4 de mensualité par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mensualité à partir de la 11 ^{ème} année, plafonné à 6 mois, atteints à partir de 20,5 années	(RFA + variable individuel + primes des 12 derniers mois) / 12
UES CASA		(RFA + RVP plafonnée à 4,5%) / 12
CAPS	1/5 ^{ème} de mois par année d'ancienneté, plafonné à 6 mois	(RFA + moyenne RVP de la classe avec un mini de 4,5%) / 12
CACIB	10 ans → 2 mois 20 ans → 4 mois	(RFA + bonus plafonné à 50% du PASS) / 12
AMUNDI	30 ans et plus → 6 mois	(RFA + Moyenne 3 dernières RVI plafonnée à 25% du salaire fixe) / 12
CAA		(RFA + RVI) / 12
Caisses régionales	1/10 ^{ème} de mois par année d'ancienneté 10 ans → 1 mois, 20 ans → 2 mois 30 ans → 3 mois, 40 ans → 4 mois	(RBA 12 derniers mois) / 12
CALF	Minimum légal à savoir 0,5 mois pour 10 ans, 1 mois pour 15 ans, 1,5 mois pour 20 ans, 2 mois pour 30 ans et plus	(RBA 12 derniers mois) / 12

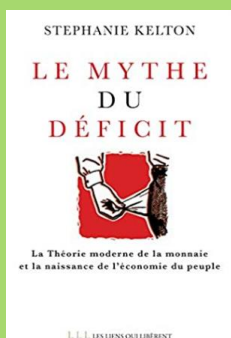
On constate que :

- les salariés de CACF et LCL sont plutôt bien lotis tandis que ceux de CALF ne disposent que du minimum légal,
- entre les deux, les salariés de l'UES CASA, CAPS, CACIB, AMUNDI et CAA ont la même règle de calcul (maxi 6 mois à partir de 30 ans d'ancienneté) avec toutefois des variantes sur le montant du salaire pris en compte,
- dans le cadre de sa nouvelle Convention Collective signée en décembre 2020, CAPS a repris la règle de l'UES CASA en l'améliorant sur la prise en compte de la RVP dans la détermination du salaire.

On voit bien que dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs, majorer de 70% une prime de départ en retraite comme ce fut le cas à Crédit Agricole SA dans le cadre du plan « Transformons Ensemble », n'aurait pas le même impact chez CALF ; dans le cas de l'UES CASA, cela représenterait un peu plus de 10 mois de salaire alors que dans le cas de CALF, c'est un peu plus de 3 mois...

Idée de lecture

Le mythe du déficit de Stéphanie Kelton



Un livre iconoclaste, véritable phénomène figurant sur la liste des best-sellers du New York Times pendant de longues semaines.

Stéphanie Kelton a conseillé le démocrate Bernie Sanders lors des présidentielles américaines de 2016 et 2020. Elle défend que, contrairement à ce que répètent les gouvernements depuis des décennies, les caisses publiques ne sont pas vides, c'est un mythe ! En réalité, un Etat qui a le pouvoir d'émettre la monnaie ne peut pas en être à court. Selon Stephanie Kelton, les gouvernements doivent s'efforcer d'équilibrer l'économie plutôt que leurs comptes, en assurant le plein-emploi et une inflation sous contrôle. **La Covid ne serait-elle pas en train de nous faire basculer dans ce monde ?**

« Les managers dans le viseur ? »

Y a-t-il trop de managers chez CASA ? D'après les chiffres à notre disposition, il y a **18% de managers dans l'UES CASA**. **En France, le taux d'encadrement serait de 14% pour une moyenne UE de 15%.**

Donc l'UES CASA serait légèrement au dessus de la moyenne mais rien d'étonnant pour une holding. Cependant, connaissant une direction où le taux d'encadrement dépasse les **25%, voire les 33%** dans certains services*, **on peut penser que le taux moyen de 18% cache de grandes disparités.**

**Au sein de cette direction : dans un service d'une vingtaine de personnes, deux cadres ont 4 strates de hiérarchie (si on rajoute directeur et directeur adjoint, cela fait 6 strates). Dans une autre petite équipe de 4 personnes, un manager qui consacrait 30% de son temps au management a été remplacé par un nouveau manager sans expérience qui consacre dorénavant 100% de son temps au management, avec réaffectation des dossiers du manager précédent (70% de son temps) sur les 3 collaborateurs de l'équipe, soit une nouvelle charge de travail pour eux.*

On aurait envie de dire une fois de plus, que fait la police (la RH) pour **mettre fin à des situations où manifestement les managers seraient en trop grand nombre et les collaborateurs en manque d'autonomie (latitude décisionnelle) ou en surcharge de travail ?** Justement, dans le cadre du projet humain, la RH a lancé une expérimentation sur de nouvelles pratiques managériales, notamment au sein de 4 services de DRG. Cette même direction procède en parallèle à une restructuration partielle de plusieurs autres services prévoyant la suppression de quelques postes de managers. **Est-ce à dire que l'UES CASA vise à supprimer des strates hiérarchiques ? Nous n'avons pas eu de présentation en CSE à ce sujet mais le bruit circule :** la suppression de managers intermédiaires pourrait être la conséquence d'un retour à des tailles d'équipes raisonnables, partout dans l'entreprise, avec de vrais « gestionnaires d'équipe », vs des managers hybrides qui partagent leur temps entre management et gestion de dossiers / de projets.

Mais au fait, quelle est la taille idéale d'une équipe ? La taille maximale serait de **4** chez les commandos de l'armée, **7** chez Google, **12** d'après les scientifiques. Pour d'autres experts RH, la taille idéale serait comprise **entre 6 et 9 personnes** pour favoriser les échanges et ce, dans un souci d'optimisation des moyens. Au final, la taille dépend des équipes, de l'organisation interne, de la charge de travail, des compétences des salariés, etc. **En tout état de cause, elle ne devrait pas être inférieure à 5.**

Avec une équipe bien dimensionnée, le manager d'équipe peut ne faire que du management. Sa classification est alors basée sur **ses compétences en tant que coach et les réussites de l'équipe**, vs la définition de son poste ou ses compétences techniques. **Pour être promu ou tout simplement maintenu en tant que manager, il doit prouver en permanence sa capacité à fédérer et à accompagner les autres.** A noter que chaque prise de décision au sein de l'équipe doit être le résultat d'un consensus et non pas une décision unilatérale du « chef ». **Cela devrait être possible dans une entreprise qui vise à être exemplaire et à devenir le meilleur employeur du secteur financier.**



BforBank : 255 M€ de pertes cumulées en 10 ans et une reprise en main par CASA en 2020

Début 2020, le journal l'AGEFI écrivait ([lien](#)) : « BforBank profite bon gré mal gré des largesses de ses actionnaires. La banque en ligne du Crédit Agricole, détenue à 85% par les caisses régionales et à 15% par l'organe central CASA, a demandé fin 2019 un nouveau soutien financier. Montant de l'augmentation de capital : 30 millions d'euros, destinés à renflouer un établissement qui n'a toujours pas atteint la rentabilité depuis sa création en 2009. »

Titillés par cette information, nous avons pris connaissance des comptes annuels 2019 de BForBank : la banque en ligne a perdu 29 M€ en 2019 après 30 M€ en 2018. **A fin 2019, elle a reçu 255 M€ cumulés de la part du Groupe depuis sa création en 2009 et accumulé dans le même temps 213 M€ de pertes.** Il restait en fonds propres fin 2019, 42 M€ soit moins de la moitié du capital social (92 M€). Il fallait donc agir en vertu de l'article L 225-248 du Code du commerce : dissoudre la société, réduire le capital social par absorption des pertes ou faire une augmentation de capital.

Nous apprenons très récemment par voie de presse encore ([article des Echos du 4 mars 2021](#)) que 125 M€ ont été débloqués fin 2020 dont 106 M€ par CASA soit 85% de l'apport. **Avec cette augmentation de capital, CASA prendrait le contrôle de la banque en ligne, d'après les Echos.**

Est-ce que les Caisses Régionales ne voulaient plus remettre au pot ou bien est-ce un réel changement de cap financé par CASA comme le mentionne l'article des Echos ? La banque en ligne a connu depuis sa création plusieurs étapes et modèles économiques. Après la période de la banque de l'épargne à destination des ménages aisés, BforBank est devenue une banque de plein exercice proposant notamment des crédits immobiliers. Mais la concurrence est rude et ce nouveau modèle n'est pas payant non plus. Donc, « **BforBank réfléchit désormais à de nouveaux développements et une expansion au delà de la France pourrait être sans doute une des pistes explorées** ». Par mimétisme avec d'autres banques en ligne qui ne sont pas plus rentables ? Nous avons appris que Groupama sortait du partenariat Orange Bank en raison des pertes accumulées plus importantes que prévu mais aussi à cause d'un désaccord sur la nouvelle stratégie de développement à l'international voulue par l'opérateur Orange (Orange est d'ailleurs en recherche d'un nouveau partenaire pour remplacer Groupama et BNP Paribas serait en bonne position).

Certes, avec 213 M€ de pertes en 10 ans, nous sommes très loin des pertes abyssales d'Emporiki. L'article des Echos précise qu'un connaisseur du groupe affirme que « **la question n'est pas celle de la rentabilité immédiate et que la filiale est considérée comme une tête chercheuse au sein du groupe** ». Un peu le même discours tenu par la Fédération Nationale du Crédit Agricole interrogée par le journal l'AGEFI l'année précédente, sur les pertes de BforBank : « *Les montants restent modérés à l'échelle du groupe Crédit Agricole, où certains considèrent surtout BforBank comme un centre de recherche & développement..* »

C'est vrai que CASA a les moyens de faire de la recherche & développement. D'autant plus que le Groupe va faire des économies en supprimant des postes dans certaines filiales. **Nous restons toutefois dubitatifs sur sa capacité à trouver un modèle qui fonctionnerait à l'étranger pour sa banque en ligne alors qu'il n'a pas fonctionné en France et que le Groupe n'a pas eu beaucoup de succès dans son développement à l'international par le passé. Et nos salaires dans tout ça ?**



Les salariés en forfait-jours "réduit" devraient pouvoir accéder à la retraite progressive d'ici janvier 2022

Aujourd'hui, le dispositif de retraite progressive n'est pas ouvert au salarié qui est soumis à un forfait jour "réduit". **Une restriction que vient de censurer le Conseil constitutionnel, saisi du sujet par le syndicat national CFE-CGC.** Le législateur a 10 mois pour revoir sa copie. A défaut, cette restriction légale sera abrogée au 1er janvier 2022.

La retraite progressive permet à un assuré de maintenir une activité salariée à temps partiel en cumulant le versement d'une fraction de la ou des pensions de retraite auxquelles il peut prétendre au moment de sa demande (*article L.351-15 du code de la sécurité sociale*).

Rappelons que la **CFTC CASA** milite depuis son élection en mai 2019 pour l'instauration de la retraite progressive au sein de l'entreprise en s'appuyant sur une solution de repli, à savoir une adaptation du forfait de travail. Evidemment, l'entreprise aura beau jeu de dire à présent « qu'il suffisait d'attendre l'évolution de la réglementation ». ...

► A noter : le bénéfice du dispositif de retraite progressive conduit à un calcul provisoire de la pension. Un nouveau calcul du montant de la pension est effectué lors de la cessation définitive de l'activité à temps partiel, en tenant compte des droits à retraite que le salarié s'est constitués pendant toute la période d'activité. Le dispositif, applicable dans les régimes de retraite de base, a été étendu par voie conventionnelle aux régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco.



AGRICA, peut mieux faire !

AGRICA ne respecte pas le droit à l'information Retraite

En effet la loi prévoit que tout salarié puisse avoir une information actualisée chaque année sur ses droits de retraite. Or Agrica, qui gère notre retraite complémentaire Arrco-Agirc, n'alimente plus nos comptes Retraite depuis début 2017*. En conséquence nos relevés et EIG (estimations indicatives globales) sont erronés avec des droits figés à fin 2016. Lorsqu'un salarié part à la retraite il doit fournir ses feuilles de paie depuis janvier 2017. A noter toutefois, qu'une fois la retraite liquidée, Agrica paie la pension de retraite dans les délais, ce qui est plutôt rassurant.

*Depuis 2017, la **DSN** (Déclaration Sociale Nominative) est devenu le moyen de transmission des données employeurs pour déclarer et payer leurs cotisations aux organismes sociaux. Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie. Malheureusement certaines caisses de retraite peinent à réaffecter les données au niveau des comptes individuels de chaque salarié.

Il faut vérifier les montants de cotisations collectives crédités sur les comptes individuels de Retraite supplémentaire CCPMA

Depuis la mise en place de la DSN en 2017 (voir ci-avant), la CCPMA (Groupe AGRICA) a également du mal à renseigner les comptes individuels de Retraite Supplémentaire de chaque salarié avec les bonnes cotisations collectives (1,24% de la RBA). Nous vous conseillons de vérifier vos relevés et de ne pas hésiter à demander des explications.

A noter toutefois le bon niveau de rentabilité du contrat : **3% en 2017 et 2018, 2,75% en 2019 et 2020.** Quel intérêt dans ce contexte à basculer dans le futur dans un PER Obligatoire avec une gestion financière en unités de compte (idem PERCOL) ? Nous demandera t'on notre avis ?

Les règles d'attribution des bourses d'études sont floues

Une collègue nous a remonté le fait qu'elle avait présenté un dossier de demande de bourse d'études auprès d'AGRICA respectant les plafonds de ressources. Pour autant aucune aide ne lui a été accordée sans aucune explication. **Peut mieux faire, côté transparence...**

Isabelle, notre experte sur la retraite, les congés, la prévoyance, etc. est à votre écoute au 01 43 23 28 24



Questions / réponses à notre experte

Comment est calculée notre retraite ?

Dans notre Newsletter de décembre 2019, nous indiquions le nouveau mode de calcul des retraites selon la loi valant Réforme des Retraites et qui a été reportée sine die. Mais comme l'ancien système prévaut toujours et s'applique pour le calcul de tous les droits passés, nous vous proposons un petit décryptage.

La retraite des salariés du secteur privé est composée d'une retraite de base « en annuités ou trimestres » (MSA - Assurance Retraite) et d'une retraite complémentaire « en points » (Arrco-Agirc / Agrica). Voir ci-dessous.

A noter que les personnes qui ont relevé d'un autre statut professionnel (fonctionnaire, non salarié) au cours de leur carrière vont cumuler la retraite de base et la retraite complémentaire au prorata dans chaque régime.

Retraite de Base = Taux x SAM x $\frac{\text{Durée cotisation}}{\text{Durée requise}}$

- **Taux** : 50% (ou moins si décote)
- **SAM** : SALAIRE ANNUEL MOYEN des 25 meilleures années (plafonnées et revalorisées)
- **Durée requise** : selon année de naissance pour un départ à taux plein

Retraite complémentaire (en points) = Nombre de points x Valeur du point

- **Nombre de points calculé sur une année** : taux de cotisation ouvrant droit à cotisation X salaire de l'année (taux différents selon les tranches de salaire) / prix d'achat du point ou salaire de référence du régime

En pratique pour un salarié cadre dont les salaires des 25 meilleures années auront toujours été au dessus du plafond SS, **la retraite de base s'élève environ à 1.400 €/mois net** de cotisations sociales (45% du plafond SS moins 9,1% de cotisations sociales)

Sur les bases actuelles et pour une RBA de 60 K€, le nombre de points acquis à l'année est 373,47 points, soit 474,83 €.

Pour 42 ans de cotisation et en estimant que 60 K€ est la RBA moyenne de la carrière (40 K€ en début de carrière et 80 K€ en fin de carrière), **la retraite complémentaire s'élève à 1.500 €/mois net** de cotisations sociales.

Taux de cotisation de 8% sur TA, 17% sur TB, prix d'achat du point de 17,3982 €, valeur du point de 1,2714 €, taux de cotisations sociales 10,1%.

Dans l'exemple ci-dessus (RBA moyenne de 60 K€), la retraite totale est égale à **2.900 €/mois net** soit **62% d'un salaire net de fin de carrière de 4 700 €/mois** (salaire fixe hors RVP). En réalité, il s'agit d'un calcul pessimiste s'appuyant sur les règles du régime complémentaire revues significativement à la baisse depuis 2017. De plus, ce calcul part d'un postulat simpliste d'une RBA moyenne de 60 K€ (40 K€ début de carrière et 80 K€ fin de carrière). Un calcul personnalisé s'impose bien-entendu.

J'aurais mon taux plein le 31 août 2022 à l'âge de 63 ans. Si je pars à taux plein j'aurais une décote 10% pendant 3 ans sur la retraite complémentaire. N'aurais-je pas intérêt à partir un trimestre avant (décote réduite pour non atteinte du taux plein) ?

En reprenant l'exemple ci-dessus (retraite de 2 900 €/mois net de cotisations sociales):

- en cas de départ à taux plein, la retraite complémentaire est minorée de **150 €/mois pendant 3 ans.**
- en cas de départ 1 trimestre avant le taux plein, la décote est de **54 €/mois pendant toute la retraite** (décote de 1,85% sur la retraite de base soit 26 €/mois et décote de 1% sur la retraite complémentaire + 1 trimestre de points en moins, soit 28 €/mois) ;

Si on raisonne sur la durée, le départ à taux plein est plus intéressant que le départ un trimestre avant le taux plein, au bout de 100 mois de retraite (8 ans et 4 mois). A priori on escompte vivre plus longtemps que 8 ans à la retraite. Mais l'aspect financier n'est pas le seul élément à prendre en compte.