

### UN TEMPS FORT

Toutes les personnes, cadres et assimilés, dont les dossiers de retraite complémentaires Agirc sont gérés par le groupe Novalis Taitbout, seront appelées entre le 5 septembre et le 6 octobre, à participer à l'élection des administrateurs de **Novalis Retraite Agirc**.

Cette élection constitue une phase importante dans la vie démocratique de l'Institution. Dans un monde qui bouge, où le dossier des retraites complémentaires constitue et constituera un enjeu fort pour l'avenir, il est important d'élire des représentants qui, par leur conviction, leur sens des responsabilités, leur compétence, leur démarche pragmatique et transparente, sauront imposer des choix prenant uniquement en compte vos intérêts.

Les administrateurs CFDT de Novalis Taitbout, en diffusant la présente lettre de manière régulière depuis deux ans, ont souhaité vous informer notamment sur le contexte dans lequel évolue notre groupe de protection sociale, sur les changements législatifs, sur les activités du groupe. Cette démarche, logique vis-à-vis de chacun d'entre vous, la CFDT est la seule organisation syndicale à l'avoir adoptée.

A l'issue de l'élection, nous poursuivrons dans cette voie de la transparence et du respect.

Aujourd'hui, l'Agirc doit faire face à une situation financière déficitaire, due essentiellement à deux phénomènes : les difficultés des entreprises consécutives à la crise se traduisant par une situation de l'emploi dégradée, et une évolution salariale moins importante que celle du plafond de la Sécurité sociale réduisant la partie de salaire affectée aux cotisations Agirc.

Sans perspective d'une amélioration forte de l'emploi et compte tenu de l'évolution démographique, à l'horizon 2018, les simulations effectuées par les régimes de retraites complémentaires mettent en exergue un déficit cumulé de 11 milliards d'euros, malgré un excédent de 5,7 milliards d'euros pour l'Arrco, et 0,6 milliards d'euros pour l'AGFF.

**Sans changement de cap, l'Arrco devra venir massivement en aide à l'Agirc. Or cette hypothèse nécessite la mise en œuvre de règles équitables entre les deux régimes.**

### Un accord pour sécuriser l'avenir

**La CFDT a décidé de signer l'accord portant sur les régimes de retraites complémentaires Arrco-Agirc.**

Notre décision met un terme aux incertitudes pesant depuis plusieurs mois sur l'avenir du dispositif de compensation du financement des retraites complémentaires dès l'âge légal de la retraite, l'AGFF.

Cette négociation a été particulièrement difficile car située dans une économie fortement dégradée, se traduisant par des résultats techniques négatifs en Agirc et légèrement positifs en Arrco. En outre elle faisait suite à la loi injuste et inefficace de la réforme des retraites 2010.

Malgré ce contexte défavorable, l'accord qui vient d'être signé répond, en partie, aux exigences posées par la CFDT :

- La pérennisation de l'AGFF jusqu'en 2018.
- La stabilisation du taux de rendement.
- La réduction des inégalités en particulier sur les droits familiaux entre catégories de salariés.
- Le maintien des ressources globales des régimes.
- L'ouverture d'une réflexion à long terme sur le rapprochement des régimes complémentaires.

Pragmatique et responsable, la CFDT a décidé de signer cet accord avec la volonté de sauvegarder le dispositif des retraites complémentaires et d'améliorer l'équité et la solidarité. Ceci ne se fera pas sans que les difficultés actuelles soient mises à plat. Certes, compte tenu des réserves financières des régimes, la situation ne présente pas de caractère d'extrême urgence. Mais trop tarder à regarder les difficultés structurelles, pénaliserait l'avenir.

# Humanis : un projet qui avance

En janvier 2009, lors de la fusion des groupes de protection sociale Novalis et Taitbout, chacun était conscient que cette opération constituait une étape et non une finalité, et que le processus de concentration allait se poursuivre.

En effet, si en matière de retraite, le groupe Novalis-Taitbout dispose d'une taille suffisante, ce n'est pas le cas dans le domaine de l'Assurance De Personnes (ADP). Or ce secteur d'activité est soumis, d'un côté à une vive concurrence des mutuelles et des compagnies d'assurance, et d'un autre côté est confrontée à de nouvelles normes prudentielles européennes (solvabilité 2). Or ces dernières exigent d'importants investissements en informatique et une plus forte assise financière, deux contraintes qui imposent de s'inscrire dans une stratégie de rapprochement.

Cette logique admise, il restait à trouver un partenaire :

- Partageant nos valeurs de paritarisme, de solidarité et d'activité à but non lucratif (pas d'actionnaires).
- Ayant une activité complémentaire sans chevauchement dans le domaine de l'assurance de personnes ni au niveau du portefeuille (entreprises adhérentes et individuels).

C'est le cas du groupe Humanis avec lequel nous collaborons déjà dans le cadre de l'informatique retraite (Alcara), de l'informatique assurance de personnes (Pleiade) et l'assurance de personnes à l'international (Welcare). C'est donc logiquement que Novalis-Taitbout et Humanis ont annoncé, par une lettre d'intention datée du 9 novembre 2011, leur volonté de fusionner au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Le dossier de fusion a été adopté par les Conseils d'administration des groupes Humanis et Novalis-Taitbout. Il doit maintenant être soumis à l'instance de coordination AGIRC/ARRCO et CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance), ainsi qu'aux instances représentatives du personnel.

Du fait de son importance dans la création du nouveau groupe, le premier chantier portera sur l'assurance de personnes via la fusion des trois Institutions de Prévoyance : Novalis Prévoyance, Aprionis Prévoyance et Vauban-Humanis Prévoyance. Cette opération devrait être réalisée au cours de 2012 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Quant aux fusions des institutions de retraite, elles ne devraient intervenir qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015, lorsque l'Usine Retraite (outil de gestion pour les retraites complémentaires) sera opérationnelle.

Le bon état d'esprit animant l'ensemble des acteurs de ce dossier a permis de respecter le planning annoncé dans la lettre d'intention. Le chantier de fusion est bien avancé. Pour autant, tout n'est pas réglé et nous allons rentrer dans une phase plus opérationnelle avec la mise en place de l'organisation détaillée du groupe, de façon à être en ordre de marche dans le cadre du nouveau groupe dès le début 2012.

Au cours des prochains mois, les représentants CFDT seront particulièrement attentifs aux aspects suivants :

- La gouvernance du futur groupe.
- La qualité de service apporté à nos participants et adhérents.
- L'emploi et les conditions de travail des salariés du groupe.

## Votre avis nous intéresse

Nous diffusons cette lettre très largement depuis plus de deux ans. Pour l'améliorer, faites nous part de vos attentes, de vos suggestions, vos remarques et vos critiques.

**Adresses mail des administrateurs Novalis Retraite Agirc :**

[guy.henry@fr.thalesgroup.com](mailto:guy.henry@fr.thalesgroup.com); [roland.modat@banques.cfdt.fr](mailto:roland.modat@banques.cfdt.fr); [claudio.olivier@alcatel-lucent.com](mailto:claudio.olivier@alcatel-lucent.com);  
[rene.mauguen@wanadoo.fr](mailto:rene.mauguen@wanadoo.fr); [philippe.fontaine@cadres.cfdt.fr](mailto:philippe.fontaine@cadres.cfdt.fr)  
[bernard.durand3@wanadoo.fr](mailto:bernard.durand3@wanadoo.fr) ; [gerard.bletzaker0256@orange.fr](mailto:gerard.bletzaker0256@orange.fr)

# L'envolée des frais de santé : croissance des inégalités

Le Cabinet Conseil JALMA a présenté dernièrement son analyse sur les frais restant à la charge des familles dans le domaine de la santé, étude publiée par le journal « Le Monde ».

Contrairement à une idée souvent répandue, après la prise en charge par la Sécurité Sociale, et surtout celle portée par les complémentaires de santé, ce ne sont pas les dépenses de soins dentaires et d'optiques qui constituent le plus gros poste des frais restant à charge, **mais les frais pharmaceutiques**.

Certes les coûts unitaires sont moins élevés, mais les dépenses sont plus fréquentes. Or, comme le précise JALMA, ces dernières années de nombreux médicaments ont été dé-remboursés et une franchise a été établie. Autres postes importants du « reste à charge » : l'hôpital et la médecine de ville.

L'inégalité du « reste à charge » frappe les retraités qui voient augmenter leurs besoins courants spécifiques (appareils dentaires, auditifs) et qui ont des remboursements moins élevés. Pour un couple de retraités, le reste à charge peut aller jusqu'à 18 % du revenu disponible.

Mais cette inégalité du reste à charge touche également les actifs. Selon l'étude du Cabinet JALMA, la part de revenu consacré à la santé (frais de la complémentaire et reste à charge) d'une famille non-cadre de deux enfants, peut varier de 3,56 % à 10,89 %.

Cette situation oblige les familles à consacrer une part de plus en plus importante de leur budget à la santé. Cela peut aboutir à des reports de soins, voire pire, à des renoncements. Il s'agit là d'une véritable préoccupation, d'un enjeu de société. Face à ces inégalités, il faut mener une réflexion sur les carences du système actuel d'assurance maladie qui repose sur le principe d'une redistribution entre personnes en bonne santé et personnes malades. Il faut sans doute lier plus intimement dépenses de frais de santé et revenus.

A leur niveau, avec un budget limité, les commissions sociales des institutions de prévoyance (IP), telle que Novalis Prévoyance, œuvrent dans ce sens.

Elles viennent apporter une aide lorsque certains frais restant à charge sont trop élevés pour le budget du demandeur. Tout participant de Novalis Prévoyance peut solliciter cette aide.

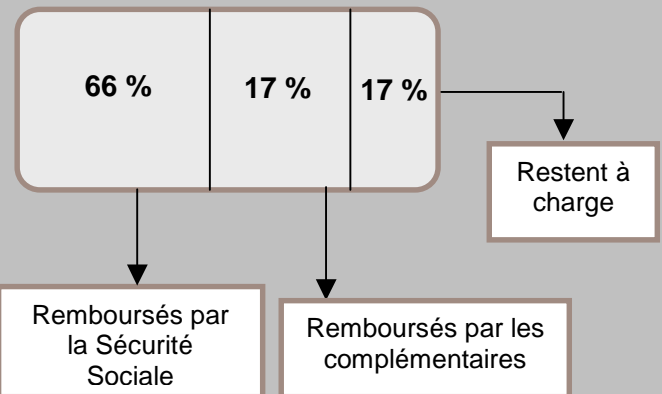
Cette action insuffisamment connue, doit être amplifiée...

## DES ACCROCS DES MEDOCS

**Budget médicament des Français :**

**546 euros en 2010,**

**Dont :**



Ceci a beau être pointé et dénoncé régulièrement par les économistes, en 2010, les Français ont acheté 2.9 milliards de boîtes de médicaments représentant un coût moyen de 546 euros par personne. Cette situation qui nous place en champion d'Europe, est partagée entre l'incorrigible patient et son médecin qui, souvent par facilité, sur-prescrit.

Les patients repartent des consultations avec en moyenne 6.5 médicaments pour un coût de 46 euros.

## 31 MEDICAMENTS A EVITER

Le mensuel « Que Choisir Santé » dresse sa liste de médicaments « dangereux ou inutiles ». Parmi les 77 médicaments mis sous surveillance par l'Afssaps (Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé) au lendemain de l'affaire Médiator, le mensuel considère qu'il y a 31 à éviter dont 8 devraient du fait de leur dangerosité être retirés du marché : **Actos** (diabète) **Arcoxia** (arthrose, rhumatologie), **Equanil** (sevrage alcoolique), **Hexaquine** (crampe), **Nexen** (douleur), **Valdoxan** (dépression), **Vastarel** (angine de poitrine, vertige, acouphènes), **Zyban** (sevrage tabagique). Certains de ces médicaments sont d'ores et déjà interdits à l'étranger.

## Retraite complémentaire : principes

Au moment où le dossier des retraites complémentaires vient de se conclure, il nous a paru intéressant de rappeler certains principes concernant ce dispositif qui vient s'ajouter à la retraite versée par la Sécurité Sociale.

Les salariés se constituent des droits tout au long de leur carrière. Les cotisations des salariés et des entreprises sont transformées en points de retraite qui s'accumulent sur un compte personnel.

C'est le nombre total de points obtenu au cours de la carrière qui donnera le montant annuel de la retraite complémentaire.

Toutefois, du fait d'un taux d'appel à 125%, le taux d'acquisition des points est inférieur au taux de cotisation tant en Arrco qu'en Agirc (l'écart contribue au financement des régimes).

### Le nombre de points annuels

$$\frac{\text{Tranche de salaire soumise à cotisation (assiette)} \times \text{Taux d'acquisition}}{\text{Prix d'achat d'un point}}$$

### Les points de retraite Arrco

Tous les salariés cotisent à l'Arrco.

Les non-cadres cotisent sur l'ensemble de leur rémunération dans une limite égale à 3 fois le plafond de Sécurité Sociale. La rémunération soumise à cotisation comporte 2 tranches : T1 jusqu'au plafond de Sécurité Sociale et T2 comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et la limite égale à 3 fois le plafond de Sécurité Sociale.

Les salariés cadres cotisent à l'Arrco uniquement sur la fraction de leur rémunération limitée au plafond de Sécurité Sociale (T1 : 2946 euros).

La tranche 1 est en principe soumise à un taux de cotisation de 7,5%. Pour la tranche 2, le taux de cotisation est de 20 %. Dans les deux cas, la répartition salarié/employeur est respectivement de 40/60%, sauf dispositions plus avantageuses pour le salarié.

### Les points de retraite Agirc

Les cadres et assimilés, cotisent à l'Agirc sur la tranche B de leur rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et une limite supérieure égale à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale (entre 2 946 € à 11 784 €) et sur la tranche C comprise entre la limite de la tranche B et huit fois le plafond de la Sécurité Sociale.

La tranche B est soumise à un taux de cotisation globale de 20,30%, réparti entre le salarié (7,7%) et l'employeur (12,60%). La tranche C est soumise au même taux de cotisation mais la répartition dépend de l'Entreprise.

Cette cotisation donne droit à des points de retraite complémentaire. Du fait du taux d'appel à 125%, le salarié obtient des points sur un taux de 16,24 %.

## A savoir :

### **Valeur des points de retraite Arrco et Agirc au 1<sup>er</sup> avril 2011 :**

- ▶ **La valeur du point** de retraite est revalorisée au 1<sup>er</sup> avril 2011 : pour l'Arrco sa valeur est portée à **1,2135 euros** (+2,1%) et pour l'Agirc sa valeur est portée à **0,4233 EUROS** (+0,41%).
- ▶ **Le salaire de référence** (ou prix d'achat du point) a été augmenté de 2,2% et atteint pour l'Arrco 14,7216 euros et pour l'Agirc 5,1354 euros.
- ▶ **La cotisation de la garantie minimale** de points (GMP) pour 2011 est fixée à 770,28 euros en valeur annuelle, soit une cotisation mensuelle de 64,19 euros (part patronale : 39,84 euros et part salarié : 24,35 euros).

## La Garantie Minimale de Points (GMP)

Tout salarié cotisant au régime de l'Agirc et travaillant à temps plein, dont le salaire mensuel est inférieur au salaire charnière (3 262,22 euros), est garanti d'obtenir au moins 120 points Agirc par an.

Pour les salariés à temps partiel, la cotisation GMP est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées.

## Sites intéressants :

- ▶ [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)
- ▶ [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)
- ▶ [www.maretraitecomplémentaire.fr](http://www.maretraitecomplémentaire.fr)
- ▶ [www.novalistaitbout.com](http://www.novalistaitbout.com)