

## LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

## Un dispositif exceptionnel pour tous les futurs retraités

Chacun d'entre vous a récemment reçu sur son poste de travail une « notice d'information » concernant l'évolution de notre régime de Retraite Supplémentaire (RS). À l'évidence, personne n'a envie de lire ce type de document où tout est dit mais qui est plus répulsif qu'autre chose...

Or il est important que vous sachiez comment évolue votre régime de RS car, quelle que soit votre carrière en Caisse d'épargne, courte ou longue, votre retraite sera pour partie confortée par cette RS ! Nous allons donc nous livrer ici à un exercice de vulgarisation.

Avant tout, il est utile de préciser que le Syndicat Unifié-Unsa est à l'origine et à la conclusion de toutes les réformes qui ont touché la protection sociale en Caisse d'épargne. Nous comptons parmi nos militants des spécialistes de la protection sociale, de la retraite notamment, et nous nous appuyons sur leur expertise pour vous aider à bien comprendre ce qu'est notre Retraite supplémentaire.

### BREF HISTORIQUE

Le 1er janvier 2000, une loi contraint le Régime de retraite des salariés de Caisse d'épargne à rejoindre la compensation interprofessionnelle et les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC. Il conserve toutefois toute sa spécificité au travers de deux dispositifs qui s'inscrivent dans le domaine de la retraite par capitalisation :

- **Le Régime de Maintien De Droits (MDD)**  
Garantit aux collègues entrés en Caisse d'épargne avant le 31/12/1999 une pension issue des cotisations versées à l'ancien dispositif.
- **Le Régime de Retraite Supplémentaire (RS)**  
Garantit à tous les collègues présents au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou entrés après cette date un troisième niveau de pension au-delà du Régime général d'Assurance Vieillesse et de l'ARRCO – AGIRC.

### POURQUOI RÉFORMER LE RÉGIME DE LA RS ?

La retraite par capitalisation est le parfait complément à la retraite par répartition. Quand la seconde est sensible au rapport entre actifs cotisants et retraités, la première est sensible à l'évolution des taux directeurs, sachant que les deux s'inscrivent dans des perspectives de très long terme, 40 ans au moins. Après bientôt 10 ans de taux bas et malgré une très bonne gestion paritaire de l'Actif/Passif de la RS, la promesse économique à l'intention des futurs retraités, avec un potentiel de revalorisation et en intégrant la situation des marchés financiers de manière prudentielle, devenait trop aléatoire. Pour être pérennisé,

sécurisé et revalorisé dans la durée, notre dispositif devait être réformé, démarche que nous avons initiée !

### LES OPTIONS POSSIBLES

Trois leviers peuvent être activés pour équilibrer un régime de retraite :

- **Baisser la valeur de service (VS)** : conduit à baisser les pensions futures tout comme celles déjà liquidées. C'est une solution radicale et excessive au regard de notre situation.
- **Augmenter la seule valeur d'acquisition (VA)** : aboutit à n'impacter que les flux futurs, donc principalement les nouveaux embauchés qui sont les plus concernés par le rendement de la RS. Dans cette hypothèse, une augmentation de 20% de la VA aurait été nécessaire !
- **Repousser l'âge pivot** (âge de départ à taux plein) : impacte l'ensemble des participants avec des conséquences maîtrisées, notamment pour les plus jeunes déjà concernés par le recul de l'âge de liquidation des retraites « Vieillesse » et ARRCO-AGIRC.

### UNE RÉFORME ÉQUITABLE ET TRÈS PROGRESSIVE

Nous avons donc fait le choix d'un mixte qui s'étale sur une période de 8 ans :

- ✓ Hausse de 8% de la VA (1% par an)
- ✓ Recul de l'âge pivot de 65 à 67 ans (1 trimestre/an)

### UNE PENSION DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE QUI COMPTE

Avec ces choix stratégiques, il s'agissait de préserver un dispositif réputé parmi les meilleurs régimes supplémentaires connus ! Savoir sa retraite abondée de plusieurs centaines d'euros par mois, pour une cotisation « salarié » de 1,2% seulement, c'est un bonus que bien des salariés nous envient... Jugez-en !

|                             |  |           |           |
|-----------------------------|--|-----------|-----------|
| <b>Salaire annuel brut</b>  | 29 070 €   | 38 760 €  | 58 140 €  |
| <b>Taux de cotisation</b>   | 6% (30% salarié + 70% employeur)                 |           |           |
| <b>Nombre d'annuités</b>    | 43   |           |           |
| <b>Taux de rendement</b>    | 6,27% (valeur de service / valeur d'acquisition) |           |           |
| <b>Total cotisations</b>    | 75 000 €   | 100 000 € | 150 000 € |
| <b>Pension RS annuelle</b>  | 4702 €   | 6 270 €   | 9405 €    |
| <b>Pension RS mensuelle</b> | 392 €  | 523 €     | 782 €     |

**LA BONNE GESTION DU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE NÉCESSITE PARFOIS LA PRISE DE DÉCISIONS PEU APPRÉCIÉES. C'EST UN DÉFI QUE LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA A SU RELEVER DEPUIS L'OUVERTURE DU RÉGIME EN 2000, AVEC LE SOUTIEN DES EMPLOYEURS. AUJOURD'HUI, PERSONNE NE S'EN PLAINT !**

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,  
Philippe BERGAMO, Jean-David CAMUS, Philippe CAZEAU,  
Patricia COTTARD, Philippe DONVITO et François-Xavier JOLICARD

