

INTERVENTION DE LA FNCDS AUPRÈS DU SECRÉTAIRE D'ETAT AUX RETRAITES



À l'attention de Monsieur Laurent PIETRASZEWSKI
Secrétaire d'Etat chargé des retraites

Paris le 26 février 2020

Monsieur le Ministre,

Je pense qu'il n'est nul besoin de vous présenter la FNCDS, que j'ai l'honneur de présider, succédant ainsi à Jean-Louis Chambon et Guy Salziger.

La FNCDS est la seule organisation à porter la voix des dirigeants salariés, en regroupant nombre de leurs organisations, dans toutes les sphères de l'économie.

Dans l'urgence de l'élaboration du texte qui va être soumis au parlement dans le cadre de l'article 49.3, je souhaitais appeler votre attention sur la position de notre organisation sur le plafond des cotisations qui concerne au premier chef les dirigeants salariés que nous représentons.

Je joins donc à ce courriel une courte note (voir page suivante) qui résume la position de la FNCDS.

Nous restons à votre disposition et à celle de vos services pour travailler de la façon la plus ouverte possible sur des aménagements qui satisfassent les valeurs d'universalité et de solidarité qui sont en jeu.

Notre confédération, dont il n'est pas nécessaire de vous rappeler le poids auprès des cadres dirigeants, entend rappeler son attachement inlassable à ces valeurs.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de nos sentiments les plus respectueux.

Jean-François Quevrain
President de la FNCDS
President de la FNCS

PROPOSITION DE LA FNCDS DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES RETRAITES JANVIER 2020

Futur système de retraite : pourquoi abaisser le seuil de cotisations au SUR ?

Les artisans de la réforme du système des retraites l'affirment : il s'agit de conserver voire de consolider un régime par répartition. Mais à y regarder de plus près, ceux des salariés bénéficiant de ce que l'on pourrait qualifier de « hauts revenus » sont incités par la réforme se tourner vers un système de capitalisation.

La FNCDS, qui représente une partie de cette population, le regrette et propose de rendre le système plus universel.

POURQUOI ?

Aujourd'hui, les cadres supérieurs paient **des cotisations à taux plein sur la quasi-totalité de leur salaire**, en réalité jusqu'à 27 000 euros de revenus bruts mensuels, soit 324 000 euros annuels, correspondant à **huit fois** le plafond de la Sécurité sociale ⁽¹⁾ –montant de référence permettant le calcul de prestations sociales et égal à 40 524 euros en 2019. Bien sûr, ces cotisations sont intégralement constitutives de droits à pension future.

Demain, dans le cadre du futur système des retraites, ce seuil serait abaissé à environ 10 000 euros de revenus brut mensuels, soit 120 000 euros annuels, correspondant à **trois fois** le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) sur la base de sa valorisation 2020.

- dans la limite de ce seuil, les revenus seront soumis à des cotisations retraite au taux de 28,12% constitutives de droits à pension future,
- au-delà de ce seuil ils seront à une cotisation dite de solidarité au taux de 2,81%, **non constitutive de droits à pension future**.

Ce changement de configuration entraîne que, pour atteindre le même montant de retraite auquel ils auraient pu prétendre avant la réforme, les salariés concernés vont devoir se constituer un complément de pension.

Dès lors, seul un système par capitalisation devrait pouvoir répondre à leur besoin.

Cela fragilise doublement le SUR: en réduisant la part des revenus de la population active entrant dans le SUR, on affaiblit l'argument selon lequel un système de répartition est d'autant plus stable qu'il est universel, et on accrédite l'idée que la capitalisation est préférable à la répartition puisque ce serait le système préféré des « élites ».

Politiquement, ce seuil renforce d'autant plus le sentiment d'une élite qui « divorce de la masse de nos concitoyens » qu'il apparaît comme une régression par rapport au statu quo ante où le seuil était à 8 PASS, soit 2,7 fois supérieur à celui proposé aujourd'hui.

On peut s'interroger sur le sens de cette mesure: s'agit-il de montrer que le futur Système Universel de Retraites (SUR) ne paiera pas de retraites trop élevées? S'agit-il simplement de collecter des cotisations de solidarité émanant de ces hauts revenus?

Pour une fois un groupe demande à entrer dans le système universel de retraite!

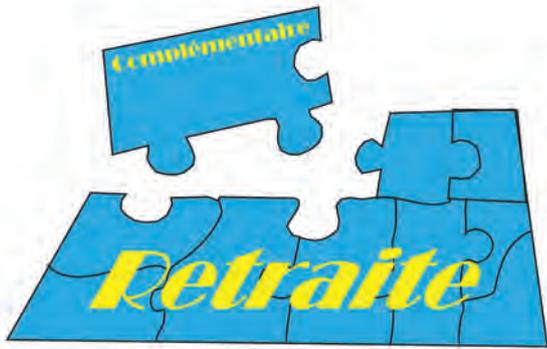
La FNCDS, au nom des cadres qu'elle représente, exprime le souhait de voir le SUR s'appliquer jusqu'à un seuil plus élevé : de préférence le plafond historique de 8 PASS, mais s'il fallait un compromis un seuil à 6 PASS (20 000 Euros/mois) serait acceptable. Un tel nouveau plafond réduirait des deux tiers environ les salariés partiellement exclus du SUR (qui au seuil actuel représentent 1% des actifs).

Pour autant elle ne refuse pas le principe de solidarité. A cet égard, on pourrait envisager qu'entre 3 PASS et le nouveau seuil, ces revenus soient soumis à la cotisation normale (ouvrant droits à pension) de 28,16% et à une contribution de solidarité (réduite par rapport aux 2,81% actuellement envisagés).

Note rédigée par le groupe de travail projet retraite de la FNCDS

(1) montant de référence permettant le calcul de prestations sociales et égal à 40 524 euros en 2019

COMPRENDRE LE DISPOSITIF DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE DIT « ARTICLE 39 »



PRÉAMBULE

Un contrat retraite « article 39 » est appelé ainsi en référence à l'article du code général des impôts (CGI) qui en définit la fiscalité. On parlait aussi parfois de « retraite chapeau ».

Il permet la mise en place, au sein de l'entreprise, d'un supplément de retraite à destination des salariés, sous forme d'une rente viagère versée au bénéficiaire lors de son départ à la retraite. Le montant de cette prestation est connu à l'avance et c'est pourquoi on parle de régime « à prestations définies ».

Organisé sous la forme d'un contrat d'assurance vie collectif à adhésion obligatoire, ce dispositif est **financé uniquement par l'employeur**.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉPARGNE RETRAITE CONTRAT « ARTICLE 39 »

Le contrat retraite « article 39 » procure donc, à la totalité ou à une catégorie de salariés (en général les cadres dirigeants) une retraite supplémentaire versée sous la forme d'une rente viagère dont le montant comment dit précédemment est défini à l'avance.

Récemment réformés par l'ordonnance du 3 juillet 2019, les nouveaux contrats « article 39 » **ne comportent plus d'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise comme condition déclenchant le bénéfice de la prestation**. Il s'agit là d'un changement fondamental par rapport aux régimes de retraite à prestations définies qui étaient jusque-là à droits dits aléatoires, aléatoires en ce sens que la prestation était servie au salarié sous condition de présence évoquée précédemment. Aucun nouveau régime de retraite à droits aléatoires ne peut être institué depuis le 4 juillet 2019.

Notons enfin que le dispositif bénéficie d'un traitement fiscal et social de faveur.

L'ordonnance du **3 juillet 2019** apporte quatre modifications substantielles :

1. les droits accumulés sur un article 39 sont désormais acquis. Toutefois, l'adhésion à un contrat de retraite à prestations définies et l'acquisition de droits peuvent être soumis à une condition d'ancienneté et une durée de cotisation au régime, sans que la somme de ces deux durées ne puisse être supérieure à 3 ans.

2. un plafonnement des droits : les droits acquis sur le contrat annuellement sont désormais plafonnés à hauteur de 3 % de

la rémunération du bénéficiaire. En outre, le cumul des pourcentages est limité à 30 points, tous employeurs confondus sur l'ensemble de la carrière.

3. dans les nouveaux contrats « article 39 », les droits sont acquis chaque année, sans possibilité d'acquisition rétroactive au titre d'années antérieures à l'adhésion. Ces droits sont exprimés en pourcentage de la rémunération pour l'année considérée et sont contraints par la réforme à un plafonnement

4. la subordination au respect des conditions de performance : l'acquisition des droits pour les mandataires sociaux sera soumise à des conditions de performance. C'était déjà le cas pour les mandataires de sociétés cotées depuis 2015. Le nouveau dispositif élargit cette condition à tous les mandataires quelle que soit la forme de la société. Elle est aussi élargie aux salariés lorsqu'ils perçoivent une rémunération supérieure à 8 fois le Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

AUTRES CARACTÉRISTIQUES

C'est l'employeur qui décide ou non de la mise en place d'un contrat d'épargne retraite « article 39 ». Cette mise en place contribue à l'attractivité de l'entreprise, ainsi qu'à la fidélisation de ses talents.

L'employeur dispose de trois modalités distinctes pour « installer » le contrat :

- par un accord d'entreprise
- par voie de référendum
- par une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Une fois le régime mis en place, ce dernier bénéficie aux salariés du collège défini au contrat. Si le collège comporte des mandataires sociaux, sa mise en place nécessite l'accord du Conseil d'administration s'agissant d'une société anonyme (SA), de l'Assemblée générale s'agissant d'une SARL.

Les régimes retraite « article 39 » créés depuis le 1er janvier 2010, doivent obligatoirement être gérés en externe par un organisme d'assurance. Le fonds « article 39 » est alors alimenté par les versements de l'entreprise, dont les montants sont déterminés par une étude actuarielle, afin de correspondre aux obligations de provisionnement comptable de l'entreprise. Au moment du départ en retraite, l'organisme assureur débitera du fonds collectif les montants successivement versés par l'employeur au titre des rentes futures à servir.

LES AVANTAGES DU RÉGIME RETRAITE « ARTICLE 39 »

Le contrat retraite « article 39 » présente des avantages fiscaux et sociaux tant pour le salarié que pour l'entreprise.

- pour les salariés : les droits n'étant pas individualisés par salarié, les sommes versées au contrat retraite « article 39 » par l'employeur ne sont pas réintégrées dans l'assiette des revenus imposables. Ces sommes bénéficient en outre d'une exonération de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS.
- pour l'employeur : les sommes versées au titre du régime retraite « article 39 » sont déductibles des bénéfices imposables.

L'ESPRIT MALIN DU CAPITALISME

PIERRE YVES GOMEZ

Editions Desclée de BROUWER



Selon l'auteur, dont les précédentes parutions ont fait l'objet d'une grande attention (le Travail invisible, en 2013 chez Bourin, notamment), un « esprit Malin » s'est emparé du Capitalisme pour lui (pour nous) raconter une belle histoire... : ainsi nous fait-il espérer un avenir qui nous sauvera, tout en suggérant que l'être humain en sera exclu, s'il n'est pas capable de s'adapter ce qui n'est pas en soi pas très rassurant. D'un autre côté, la promesse est si forte qu'elle pourrait ouvrir sur un monde où les dettes qui s'accumulent ne devraient plus inquiéter car .. « elles ne seraient pas remboursées, effacées par les performances du futur ... » et, si l'homme devait rester un nuisible pour la planète, il pourrait être régénéré et « augmenté » par les miracles de la technologie ... Au-delà de ces rêves qui sont partagés par de nombreux économistes, le pire est que cet « esprit malin », (c'est à dire le capitalisme spéculatif), a saisi la sphère financière,

contaminé l'économie réelle et in fine la Société tout entière.. « .. il a bouleversé le travail, la consommation, les entreprises, les mentalités, la vie quotidienne, pour produire une société, matérialiste, fébrile et fataliste .. » et, il a pris la forme de la financiarisation, puis de la digitalisation, rebondissant à chaque crise.

Ce récit décrit une réalité objective et, en creux, c'est la figure d'un destin funeste et implacable qui nous semble promis. Aussi faut-il tout l'optimisme de l'auteur, chevillé au corps, pour néanmoins croire à un « nouveau récit » un « relais de croyances » que pourrait construire l'humanité, pour peu qu'elle retrouve le sens de la vie réelle, du travail et de ses valeurs, bref, du « bon sens » pour sortir de ce labyrinthe dans lequel beaucoup se sont déjà perdus et où se cache (à peine) le « Minotaure » en, nouveau monstre, celui des inégalités. Un essai décapant dont on ne sort pas complètement indemne.

Jean-Louis Chambon Président du Prix TURGOT

Pierre-Yves Gomez est essayiste, professeur à Emlyon et auteur de nombreux ouvrages

COMMENT LES ANNÉES DRAGHI ONT CHANGÉ LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

LAETITIA BALDESCHI - JULIETTE COHEN - BASTIEN DRUT

Editions Bréal

L'initiative de ce trio de jeunes économistes, en fonctions dans une grande société de gestion, mérite d'être saluée car elle accompagne et éclaire une actualité particulièrement riche de la Banque Centrale Européenne.

On le sait, les mandats de Mario Draghi et de plusieurs membres du directoire de la BCE viennent de prendre fin, et avec cette échéance s'achève une des étapes les plus exceptionnelles du rôle de la Banque Centrale ; de nombreux défis ont en effet été relevés : la crise de la zone euro, « l'évaporation de l'inflation », avec la nécessité d'initier des mesures dites « non conventionnelles » qui, pour avoir dit-on sauver l'euro, n'en supportent pas moins de critiques nombreuses.

Ce petit opuscule très simple d'approche synthétise parfaitement les évolutions majeures auxquelles la BCE a dû faire face sur cette période et décrit les impacts des mesures prises sur les marchés financiers (taux négatifs, refinancement de long terme, *quantitative easing*. Etc.)

L'ère Draghi a aussi été marquée par une politique de communication personnalisée et innovante, par l'évolution

de la supervision bancaire et la lutte contre le changement climatique. On mesure les enjeux auxquels cette « jeune banque centrale » a dû se confronter, non simplement pour s'affirmer comme gardien de l'UNION, mais aussi pour résolument engager une politique monétaire quasi « révolutionnaire » avec les effets que l'on sait. C'est dire les défis que devront relever Christine Lagarde et ses collègues face aux tensions de tout ordre qu'ils devront affronter et ..réguler.. un ouvrage précieux qui donne l'essentiel pour comprendre ce sujet aride, en proposant une analyse claire et accessible pour tous lecteurs, étudiants et professionnels de la finance.



Jean-Louis Chambon Président du Prix TURGOT

UNE NOUVELLE PRÉSIDENTE À LA TÊTE DE L'ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS DU GROUPE ORANGE



Marie-Anne TOURNAIRE, Directrice des Relations avec les Collectivités Locales pour les Hauts-de-Seine chez Orange, Secrétaire générale de l'ACSED depuis 2013, a été élue, Présidente lors de l'Assemblée Générale de l'Association, le 29 novembre 2019.

Elle succède à Guy Salziger qui a présidé l'Association pendant 6 mandats.

Qu'est-ce que l'ACSED ?

L'ACSED - Association des Cadres Supérieurs et Dirigeants du Groupe Orange - est une association apolitique, asyndicale et aconfessionnelle qui a fêté ses 70 ans en 2017.

Concept original et unique dans le monde de l'entreprise, forte de 2 000 adhérents - y compris l'Amicale des Cadres Retraités d'Orange - regroupant toutes les composantes du Groupe Orange, elle incarne la force et la solidarité d'un réseau. Sa proximité terrain, en s'appuyant sur des Présidents de sections régionales de l'ensemble du territoire et un Bureau national composé de 14 membres, lui permet de disposer d'un réseau actif et innovant de remontées d'informations et d'alertes apprécié des dirigeants de l'entreprise.

Qu'apportez-vous à vos adhérents ?

L'ACSED offre à ses adhérents des rencontres pluriannuelles avec le Président du Groupe et les membres de son Comité exécutif.

Elle organise également des réunions de partage d'informations sur des sujets clés du Groupe, tant au niveau national que régional.

Force de propositions écoutée, elle contribue aux grands dossiers de l'entreprise.

Marie-Anne vous êtes depuis de nombreuses années chez Orange et vous êtes la première femme à la présidence de cette association.

Parlez-nous de votre parcours.

Directrice des relations avec les collectivités locales pour les Hauts de Seine, j'ai comme mission passionnante d'être l'ambassadeur du Groupe Orange au sein de cet écosystème politique territorial et en retour d'être son porte-parole à l'intérieur d'Orange.

Dès mon arrivé à l'état-major d'Orange en 2005, j'ai adhéré à l'ACSED sur les conseils d'une collègue avisée. J'ai rapidement souhaité m'y engager activement, c'est ainsi que j'ai rejoint le bureau national en 2009. Mon engagement et mon enthousiasme à servir les intérêts de l'association sont allés grandissant au fur et à mesure des évolutions de l'entreprise.

Et c'est avec grand plaisir que j'ai été élue Secrétaire générale en 2013.

Lorsque Guy Salziger a annoncé son départ, c'est assez naturellement que j'ai souhaité prendre sa suite pour poursuivre son action et accentuer le développement de l'association en particulier auprès des jeunes et à l'international.

En tant que présidente quelles sont les directions que vous souhaitez suivre ?

« J'ai la conviction qu'ensemble, nous pouvons entretenir des liens d'exception entre les membres de l'Acсед, et leur faire vivre des rencontres inoubliables. »

Etre force de proposition pour la direction générale, porter la voix des cadres supérieurs d'Orange via, notamment, le maintien de relations constructives avec la Direction Générale, sans jamais tomber dans le combat syndical, favoriser et valoriser le réseau que constitue l'association, en veillant à l'application des valeurs de confiance, respect et solidarité qui en forment le socle aujourd'hui, ce sont les directions que je souhaite suivre. »

En conclusion

« C'est un immense honneur et une responsabilité dont je mesure l'ampleur, que de me voir confier la présidence de l'ACSED. »

Et je tiens à remercier tout particulièrement Guy Salziger auquel je succède. Pendant 6 mandats, par son engagement, son énergie, sa vision et sa discrète bienveillance, il a su faire de l'association ce quelle est aujourd'hui : un réseau fort et reconnu.

Ancien président de la FNCDS, il a tissé des liens de proximité et de coopération avec cette fédération dont l'ACSED est membre depuis plusieurs années. C'est Christophe Rufin, Délégué général de l'ACSED, qui la représentera désormais au Conseil d'administration.»



De gauche à droite : Robert Goutteborge, Marc Maouche, Paula Descognets, Thomas Traissac, Pascal Roththier, Hicham Sabre, Marie-Anne Tournaire, Pascal Monnier, Jean-Marc Cazenave, Christian Cheloudko, Emmanuelle Rosenzweig, Pascal Vieville et Christophe Rufin.

LA FNCDS PARTENAIRE DU



La 33e édition du Prix Turgot - qui récompense le meilleur livre d'économie financière de l'année - a eu lieu le 12 mars, à Bercy, au ministère de l'Économie et des Finances, sous le parrainage de Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances.

Le Palmarès de la 33e édition du Prix TURGOT du Meilleur Livre d'Économie Financière

« Ce rendez-vous annuel, incontournable, de la littérature et de la pédagogie Economique, met à l'honneur des auteurs confirmés et de nouveaux talents très prometteurs...mais ce soutien apporte aussi une contribution essentielle à la nécessaire stratégie d'éducation financière pour sensibiliser nos concitoyens aux enjeux économiques et financiers et aux défis du « nouveau Monde ».... »



LES LAURÉATS

Prix Turgot

- Christian Gollier : *Le climat à la fin du mois* - PUF



Michel Bon, Christian Gollier, Jean-Louis Chambon, Bruno Angles, Président du Cercle Turgot et Hubert Rodarie

Prix du jury

- Ali Laidi : *Le droit, nouvelle arme de guerre économique* - Actes Sud

Prix Turgot de la recherche

- Olivier Houde : *L'intelligence humaine n'est pas un algorithme* - Odile Jacob

Mentions d'honneur

- Bernard Gazier et Héloïse Petit : *Économie du Travail* - La Découverte
- Mathieu Laine : *Il faut sauver le monde libre* - Plon

PALMARÈS DES PRIX SPÉCIAUX

Prix Turgot du Jeune Talent

- Camille Baudoin : *Stratégie bancaire et réglementation* - Dunod

Prix Turgot des ouvrages collectifs

- Professeur Michel Roux : *La finance mutualiste* - Revue d'Économie financière

Prix des directeurs financiers : DFCG - Turgot

- Victor Fouquet et Jean-Baptiste Noe : *La révolte fiscale* - Calmann Levy

Prix Turgot de la Pédagogie économique

- Yann Le Cun : *Quand la machine apprend* - Odile Jacob

Prix FFA – Forum francophone des Affaires :

- Monsieur l'Ambassadeur Fathallah Sijilmassi, ancien secrétaire général de l'Union pour la Méditerranée

Grand Prix d'honneur de la 33ème Edition

- Hélène Rey, Economiste - chercheur, Professeur à la London Business SCHOOL pour l'ensemble de son œuvre



Michel Bon, Hélène Rey, Serge Maliash, directeur général KYRIBA et Jean-Louis Chambon