

RETRAITES COMPLEMENTAIRES AGIRC ET ARRCO

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

POUR MOINS DE PENSION ?

La CFTC, la CFE-CGC et la CFDT viennent de s'engager avec le Medef à signer le 30 octobre prochain un accord amputant sérieusement vos droits à retraite.

Répartition du financement des mesures prévues par l'accord



Travailler plus longtemps...

Dès 2019, les salariés devront travailler **une année supplémentaire** au-delà de l'âge auquel ils ont leur retraite de base à taux plein. Sinon, ils se verront appliquer pendant **trois années 10 % d'abattement** sur le montant de leurs pensions sauf s'ils sont exonérés de CSG.

Pour des niveaux de pension en baisse

- Avec un **décrochage de 8,53 %** du niveau des futures pensions.
- Auquel s'ajoutent les **baisses de 26 %** à l'AGIRC et **20 %** à l'ARRCO déjà concédées depuis 1993.
- le report au 1^{er} novembre de l'indexation des pensions, soit **un manque à gagner de 83 %** sur les revalorisations annuelles.
- La sous-indexation des pensions par rapport à l'inflation **pour trois ans**.

Dès 2019, disparition de l'AGIRC et fragilisation du statut

Ces mesures laissent subsister **2,3 milliards de déficit en 2020** et **4,1 milliards en 2030**.

D'où l'idée de remplacer les régimes ARRCO et AGIRC par un régime unique appelé à fonctionner comme le régime suédois : l'augmentation des cotisations étant interdite, l'équilibre financier est obtenu en cumulant reports réitérés de l'âge de départ en retraite et, d'une année sur l'autre, baisses des pensions.

Tous les salariés seraient donc perdants, mais les cadres beaucoup plus que les autres avec :

- **la disparition de l'AGIRC**, qui leur fournit en moyenne près de la moitié du total de leurs retraites ;
- **la disparition dès le 1^{er} janvier 2019 de la Garantie Minimale de 120 Points (GMP)** annuels de retraite versés aux cadres à bas salaire (36,4 % d'entre eux) : soit pour une carrière complète cotisée à la GMP une perte annuelle de 2 089 euros ;
- **la remise en cause du statut cadre** : l'AGIRC est en effet le seul organisme à opérer de manière interprofessionnelle et opposable aux employeurs une reconnaissance de ce statut fondée sur le niveau de formation exigée, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.

En contrepartie de la disparition de l'AGIRC et de la fragilisation de leur statut, les cadres devraient se satisfaire de l'ouverture d'une négociation pour définir dans les branches professionnelles « la notion d'encadrement ». **Mais... rien n'est inéluctable !**



La CGT est à votre disposition pour co-définir vos modalités d'intervention et faire entendre vos exigences, d'autant plus que :

- d'ici le 30 octobre, **il suffit qu'une seule organisation renonce à sa signature** pour relancer les négociations sur de nouvelles bases ;
- la majorité des dispositions n'intervenant qu'à partir de 2019, **des alternatives existent pour résorber les déficits sans réduire les prestations.**

C'est ce que propose la CGT avec deux mesures phares :

1 L'augmentation des taux de cotisation à l'AGIRC
Soit pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, 7,72 € de plus cotisés chaque mois pour résorber 95 % du déficit.

2 La création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes
Calculée entreprise par entreprise, elle verrait son taux diminuer au fur et à mesure des efforts réalisés. Dès 2017, elle rapporterait 4,87 milliards d'euros.

Ces deux mesures cumulées rapporteraient 7,13 milliards en 2017 et permettraient donc de combler les 6,7 milliards de déficit (chiffres réalisés par la Direction technique de l'ARRCO et de l'AGIRC).

Par ailleurs, la-CGT met en débat des propositions pour un véritable statut cadre national et interprofessionnel fondé sur :

- la reconnaissance et le paiement de la qualification ;
- la reconnaissance de l'expertise et de la technicité ;
- des droits nouveaux pour restaurer le rôle contributif des cadres dans l'entreprise ;
- une retraite complémentaire concourant au maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite.

La CGT souhaite éclairer l'ensemble des salariés, retraités et demandeurs d'emploi sur cet accord. L'accord prévoit un système de bonus-malus pour les salariés, selon l'âge auxquels ils partiront en retraite.

Premier exemple :

Le salarié a 62 ans, il a toutes ses années pour prétendre bénéficier d'une retraite à taux plein. Il peut partir en retraite mais, avec le futur accord, il verra sa retraite complémentaire amputée de 10 % pendant trois ans ;

Pour l'éviter, Il décide de retarder son départ, dans ce cas :

- ✓ *il n'a plus d'abattement s'il part à 63 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 10 % pendant un an, s'il part à 64 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 20 % pendant un an, s'il part à 65 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 30 % pendant un an, s'il part à 66 ans.*

Deuxième exemple :

Une femme a son taux plein à 64 ans, ce qui est la moyenne aujourd'hui au regard des carrières des femmes. Elle décide de bénéficier de ses droits à retraite à 64 ans, elle verra sa retraite complémentaire amputée de 10 % pendant trois ans ;

Si elle décide de reporter son départ, dans ce cas :

- ✓ *elle n'aura plus d'abattement à 65 ans,*
- ✓ *elle bénéficiera d'un bonus de 10 % pendant un an, si elle part à 66 ans,*
- ✓ *elle bénéficiera d'un bonus de 20 % pendant un an, si elle part à 67 ans,*
- ✓ *elle bénéficiera d'un bonus de 30 % pendant un an, si elle part à 68 ans.*

Troisième exemple :

Un salarié bénéficie du dispositif carrière longue ou pénibilité qui lui permet de partir à 60 ans. S'il part effectivement à 60 ans, il verra sa retraite complémentaire amputée de 10 % pendant trois ans.

S'il décide de reculer l'âge de départ, dans ce cas :

- ✓ *il n'a plus d'abattement s'il part à 61 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 10 % pendant un an, s'il part à 62 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 20 % pendant un an, s'il part à 63 ans,*
- ✓ *il bénéficie d'un bonus de 30 % pendant un an, s'il part à 64 ans.*

Pour d'autres, notamment ceux qui sont en situation de demandeurs d'emploi et qui n'ont pas d'autre choix que de partir en retraite à l'âge du taux plein, ils se verront appliquer ces abattements de 10 % pendant trois ans. Il en est de même pour toutes celles et tous ceux qui sont en maladie voire en longue maladie.

La nocivité de cet accord de principe est évidente

Les organisations syndicales de salariés

(CFDT, CFE-CGC et CFTC) doivent renoncer à leur signature

