

Négociations Arrco et Agirc

La retraite des salariés du privé est constituée d'une partie versée par les régimes de base (Cnav ou MSA) et d'une autre partie versée par les régimes complémentaires Arrco et Agirc. L'Arrco concerne tous les salariés, y compris les cadres, l'Agirc concerne pour l'essentiel les cadres.

L'Arrco et l'Agirc sont deux régimes par points. Le fonctionnement de ces régimes est le suivant : les cotisations versées chaque année par un salarié (part salariale et part dite patronale) sont converties en points. Le nombre de points est obtenu en divisant le montant des cotisations par la valeur d'acquisition du point (salaire de référence). Lors du départ à la retraite, le calcul de la pension s'effectue en multipliant le nombre de points cumulés tout au long de la carrière par la **valeur de service du point**. Le ratio Valeur de service du point / Valeur d'acquisition du point détermine le **rendement contractuel** des régimes.

Les abattements

Dans la réglementation des régimes Arrco et Agirc, des abattements sont appliqués pour tout départ avant l'âge de 65 ans. L'amputation de la pension peut atteindre 22 % à 60 ans. En 1983, suite à l'instauration de la retraite à 60 ans dans les régimes de base, un dispositif dérogatoire, appelé ASF puis AGFF, a été mis en place pour permettre aux salariés de prendre leur

Quelques chiffres

- Pour les retraités non cadres, la retraite Arrco constitue entre 30 et 40 % de la pension globale ;
- pour les retraités cadres, les retraites Arrco et Agirc constituent entre 60 et 70 % de la pension globale ;
- près de 18 millions de cotisants et plus de 11 millions de retraités à l'Arrco ;
- près de 4 millions de cotisants et 2,5 millions de retraités à l'Agirc.

retraite sans abattement dès 60 ans. Ce dispositif est toujours en vigueur.

Le pilotage des régimes

À la différence des régimes de base qui dépendent de la loi, les régimes complémentaires Arrco et Agirc sont sous la responsabilité des représentants des organisations patronales d'une part (Medef, Cgpm et UPA) et des représentants des organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) d'autre part. La valeur et l'évolution des différents paramètres des régimes font régulièrement l'objet de négociations, comme celles engagées le 25 novembre 2010. Du fait de ce type de pilotage, il n'y a pas d'obligation d'alignement des régimes complémentaires sur les réformes régressives des régimes de base.

Le financement des régimes

Il est assuré quasi exclusivement par les cotisations versées par les salariés et les employeurs.

Enjeu

Les discussions qui se sont ouvertes le 25 novembre 2010 portent principalement sur l'AGFF, sur les valeurs d'acquisition et de service des points et sur le financement des régimes.

AGFF

Plutôt qu'un dispositif dérogatoire du type AGFF, la CGT propose que les deux régimes inscrivent dans leur réglementation que tout salarié accédant au taux plein avant 65 ans dans le régime de base bénéficie d'une retraite complémentaire sans abattement. La CGT propose qu'il n'y ait pas d'abattement pour les salariés qui prendront leur retraite à partir de 65 ans, qu'ils aient accédé ou pas au taux plein dans le régime de base.

Une fois de plus, le Medef exerce un chantage en indiquant que le maintien des dispositions prenant en charge les abattements avant 65 ans constitue un effort important des employeurs qui doit comporter des contreparties...

De plus, même s'il n'a pas encore clairement affiché ses intentions, tout laisse à penser que le Medef souhaite inscrire dans la réglementation des régimes complémentaires que l'âge de la retraite sans abattement soit porté de 65 à 67 ans.

Valeur de service du point

La CGT propose que celle-ci soit revalorisée comme le salaire moyen. Cela permettrait aux retraités de voir leur pouvoir d'achat progresser comme celui des actifs. Actuellement, la revalorisation s'effectue sur la base de l'évolution des prix. C'est moins favorable pour les retraités. C'est également moins favorable pour les actifs, futurs retraités, puisque la valeur des points accumulés se dégrade, ce qui conduit à faire baisser la pension qu'ils vont toucher lorsqu'ils prendront leur retraite.

Valeur d'acquisition du point

Pour garantir à chaque salarié un bon niveau de pension par rapport à son salaire d'activité, il est impératif que le rendement contractuel des régimes soit constant. Pour ce faire, la valeur d'acquisition du point doit également être revalorisée selon l'évolution du salaire moyen. C'est ce que défend la CGT.

Financement

Le nombre de retraités est en constante augmentation. Il est par conséquent indispensable d'augmenter les ressources des régimes pour garantir un bon niveau de pensions aux retraités actuels et futurs.

Or, le Medef s'y oppose vigoureusement. Il argue qu'une augmentation des cotisations grèverait la compétitivité des entreprises françaises, déjà pénalisées, selon lui, par un trop haut niveau de cotisations sociales.

En fait, il ment. La France n'est pas le pays où la contribution des entreprises au financement de la protection sociale (cotisations sociales, impôts) est la plus élevée. D'ailleurs, comme l'indique l'encadré ci-dessous, il y a beaucoup d'argent dans les entreprises (énormément dans les plus grosses), mais cet argent est capté par les actionnaires au détriment des salaires, de l'emploi et de la protection sociale.

L'expansion - 24/11/2010

« Sur les sept dernières années (entre 2003 et 2009), 24 groupes du CAC 40 croulant sous les profits ont augmenté leur masse salariale par employé de seulement 8 % en moyenne, alors que les dividendes par action gonflaient de 170 %. Les uns se serrent la ceinture, les autres se livrent à une orgie de coupons. Prototype de ce favoritisme actionnarial : L'Oréal. Les actionnaires valent bien un doublement du dividende entre 2003 et 2009, mais les sommes consacrées aux rémunérations restent désespérément étales. »

La CGT appelle les salariés à faire connaître auprès de leurs employeurs l'exigence que les négociations actuelles débouchent sur un accord conforme à l'intérêt des salariés et des retraités avec notamment :

- ➔ l'inscription dans les textes de chacun des régimes des conditions attachées à l'ouverture des droits à retraite complémentaire sans abattement :
 - ➔ celle-ci est subordonnée, avant 65 ans, à l'accès à une retraite à taux plein dans le(s) régime(s) de base,
 - ➔ pas d'abattement pour toute retraite liquidée à partir de 65 ans ;
- ➔ l'instauration d'un minimum de pension immédiatement applicable à l'ARRCO (1/3 du SMIC). Le financement est assuré dans le cadre d'une solidarité dans le régime ;
- ➔ l'indexation des paramètres des régimes sur l'évolution des salaires (valeurs du point et salaires de référence qui déterminent le niveau de pension lors du départ à la retraite puis sa revalorisation) ;
- ➔ l'alignement des majorations familiales ARRCO comme AGIRC sur celle du régime général de Sécurité sociale (10 % pour trois enfants et plus).

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

- prendre contact
 me syndiquer



NOM : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Age : Profession :
Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin à retourner à l'USR CGT du Cher - 8 Place Malus - 18000 BOURGES
Tél 02 48 21 24 79 - Mail : cgt.ud.cher@wanadoo.fr