

ARGUMENTAIRE

UN ACCORD QUI ASSURE L'AVENIR DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

LES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
ARRCO ET AGIRC ÉTAIENT EN DANGER.
NE RIEN FAIRE AURAIT RENDU IMPOSSIBLE
LE VERSEMENT DES PENSIONS À LEUR NIVEAU ACTUEL
DANS QUELQUES ANNÉES. LES COMPLÉMENTS
DE RETRAITE REPRÉSENTENT UN TIERS DE LA PENSION
POUR UN OUVRIER OU EMPLOYÉ ET JUSQU'À 60 %
POUR UN CADRE SUPÉRIEUR.

Le 16 octobre, la négociation entre les partenaires sociaux a abouti à un projet d'accord sur les retraites complémentaires, lequel sera traduit en texte réglementaire le 30 octobre prochain. Depuis 1947, cette partie des retraites est gérée par les syndicats et le patronat, sans intervention du gouvernement. Ces régimes par répartition ont été gérés de manière responsable pendant toutes ces années puisqu'ils ont su anticiper le papy-boom et l'allongement de la vie en provisionnant 60 milliards d'euros de réserves. Mais depuis cinq ans, la situation économique et le chômage obligent pourtant les régimes à « puiser » dans ces réserves.



LA NÉGOCIATION DE LA DERNIÈRE CHANCE!

La négociation qui s'est ouverte en février 2015 était celle de la dernière chance. La seule bonne nouvelle qui pouvait en sortir c'était un projet d'accord qui préserve l'essentiel: l'avenir des

régimes de retraites complémentaires. Il était indispensable de rassurer les retraités et surtout les futurs retraités, en particulier les plus jeunes qui paient des cotisations mais doutent de pouvoir bénéficier un jour d'une retraite correcte.

**L'ACCORD
DU 16 OCTOBRE
ATTEINT
CET OBJECTIF!**

« MAINTIEN DE L'ÂGE DE DÉPART ET CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ »

DES EFFORTS MODÉRÉS ET ÉQUILIBRÉS ENTRE SALARIÉS, ENTREPRISES ET RETRAITÉS



POUR LES SALARIÉS MAINTIEN DE L'ÂGE DE DÉPART ET CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ

Tous les salariés pourront toujours partir à la retraite dès 62 ans avec une durée de cotisation inchangée, ou avant 62 ans dans le cadre du dispositif carrières longues, un acquis de la CFTD.

- **L'âge légal de la retraite et la durée de cotisation restent inchangés**, y compris pour les carrières longues et précoces (ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans). À partir de 2019, un « coefficient de solidarité » de 10 % de la retraite complémentaire sera demandé pendant deux ou trois ans, pour ceux qui le peuvent et le veulent. Cela représente 3 à 4 % d'une retraite complète (40 à 50 euros par mois en moyenne pour une retraite de 1300 euros par mois).

Si le salarié travaille un an de plus, il efface cette contribution. Dans tous les cas, le montant de la retraite est ensuite le même qu'avant l'accord, sachant que la durée moyenne passée à la retraite dépasse 20 ans.

- La CFTD a obtenu **une clause qui exonère de cette contribution le tiers des futurs retraités, les plus modestes**, particulièrement les femmes et ceux qui ont eu des carrières incomplètes ou morcelées. Ceux qui partiront avec une décote du régime général ou qui doivent travailler jusqu'à l'âge du taux plein (67 ans) voient également leur situation inchangée.
- Si un salarié veut travailler plus longtemps (c'est son droit), il obtiendra en plus de la surcote du régime général une bonification temporaire de sa retraite complémentaire.

UN NOUVEAU RÉGIME UNIFIÉ POUR PÉRENNISER LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La CFTD le souhaite depuis longtemps. Nos systèmes de retraite sont complexes, éclatés et les « statuts » hérités de l'histoire méritent d'être dépoussiérés. À partir de 2019, la retraite complémentaire ne dépendra que de la rémunération et non plus du statut. Elle reprendra l'intégralité des droits acquis par le passé. Le nouveau régime sera géré avec plus de souplesse pour éviter de renégocier les paramètres tous les deux ans, comme c'est le cas actuellement.

UNE RECONNAISSANCE DES ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION « CADRE »

Une négociation s'ouvrira avant 2019 pour redéfinir la fonction cadre qui ne peut pas se résumer à une appartenance, parfois symbolique, à un régime de retraite. C'est une vraie opportunité pour faire reconnaître les évolutions de l'expertise et du management, y compris pour les jeunes cadres.



POUR LES ENTREPRISES EFFORT DE 1,8 MILLIARD D'EUROS DONT 800 MILLIONS DE HAUSSE DE COTISATION

Pour la CFTD, les efforts demandés ne pouvaient pas se concentrer sur les salariés. Alors que le patronat refusait, quelques jours auparavant, toute augmentation de cotisation, il a cédé au cours des négociations et a accepté un apport de 1,8 milliard d'euros en 2019 pour le nouveau régime. Dans ce 1,8 milliard d'euros, 800 millions proviennent d'une hausse des cotisations patronales et salariales. Dès 2016, 120 millions seront affectés chaque année aux recettes des régimes complémentaires.

L'accord prévoit aussi une contribution des entreprises aux régimes Arcco et Agirc en cas de départs anticipés de seniors, licenciements et ruptures conventionnelles.



POUR LES RETRAITÉS DES EFFORTS ÉGALEMENT DEMANDÉS

En 2013, une disposition prévoyait une période de sous indexation des retraites (le taux d'inflation moins un point, le taux final ne pouvant pas être négatif). Cette mesure est prolongée pendant trois ans. La CFDT demande depuis toujours que les retraités les plus modestes soient exemptés de cet effort. Prétextant le caractère contributif des régimes, aucune autre organisation syndicale, ni évidemment patronale, ne soutient malheureusement notre revendication.



CE QUE VOULAIT LE PATRONAT ET CE QU'A EMPÊCHÉ LA CFDT

- **Le patronat voulait des mesures punitives :** des abattements jusqu'à 200 euros pour une retraite de 1300 euros ! Son but était d'imposer à tous un report de l'âge de départ à la retraite à 63 ou 64 ans. Il a dû reculer et si le « coefficient de solidarité » reste un effort, il maintient la possibilité de partir aux conditions prévues par la loi. C'était l'objectif de la CFDT !
- **Le patronat voulait que les efforts demandés s'appliquent à tous les futurs retraités.** Ils ne s'appliqueront pas à tous ceux qui ont eu une carrière modeste et heurtée (1/3 des retraités). C'était l'objectif de la CFDT !
- **Le patronat refusait toute contribution financière** et demandait que seuls les salariés et retraités mettent « la main à la poche ». Il accepte des augmentations de cotisations et des financements complémentaires à hauteur d'1,8 milliard d'euros. C'était l'objectif de la CFDT !

L'ACCORD EN 4 EXEMPLES

1 Application du coefficient de solidarité à un salarié dont la rémunération était de 1 800 euros par mois

À la retraite, s'il remplit les conditions du taux plein, sa pension s'élèvera à 1 300 euros, dont 500 euros de retraite complémentaire. S'il décide de partir en retraite à 62 ans, après 41,5 ans de cotisation, le coefficient de solidarité qui lui sera appliqué correspondra à une participation de 50 euros mensuels les 2 premières années de sa retraite.

2 Application de la bonification à un salarié dont la rémunération était de 1 800 euros par mois

Si ce salarié décide de prolonger son activité professionnelle pendant 8 trimestres, soit 2 ans, il bénéficiera pendant sa première année de retraite d'une bonification de 50 euros par mois.

3 Carrières longues

Si un salarié remplit les conditions pour partir en carrière longue ou précoce, c'est-à-dire qu'il a cotisé le nombre de trimestres requis pour sa génération et qu'il a 5 trimestres cotisés avant l'âge de 20 ans, il pourra toujours partir à 60 ans s'il le souhaite, avec le même « coefficient de solidarité » que ceux qui peuvent partir à 62 ans, mais il aura ce choix deux ans avant les autres salariés de sa génération.

4 Salarié partant à la retraite à 67 ans

C'est l'âge d'annulation de la décote pour obtenir le taux plein. Ce salarié n'aura pas de coefficient de solidarité.



LA CFDT S'ENGAGE ET APORTE DE VRAIES SOLUTIONS

L'accord proposé n'est pas facile mais il est indispensable, porteur d'avenir et il porte la marque de la CFDT. Il démontre que le principe de **la retraite par répartition est capable de résister aux crises**. Notre système de retraite mérite mieux que des replâtrages successifs.

La CFDT propose depuis longtemps de le moderniser, de le réformer de manière structurelle, de l'adapter aux parcours professionnels d'aujourd'hui,

d'aujourd'hui, d'assurer son équilibre, de redonner confiance aux jeunes, de faire converger progressivement les systèmes vers plus de justice et de simplicité. Le chemin pour y parvenir est long... mais le projet d'accord du 16 octobre est une étape importante pour y parvenir !

Nous pensons que les salariés n'attendent pas des syndicats qu'ils se contentent de vociférer et de rejeter toujours la responsabilité sur les autres. Ils n'attendent pas d'eux qu'ils fassent miroiter des solutions miracles ou inaccessibles dans la situation actuelle. Ils attendent des syndicats qu'ils apportent de vraies

solutions, de vraies réponses, qu'ils prennent leurs responsabilités.

C'est notre engagement !

Une partie du patronat et du monde politique met en doute le dialogue social, estime que les travailleurs n'ont pas besoin de syndicats. Depuis 1947, les syndicats et le patronat ont toujours signé des accords pour assurer une gestion équilibrée des régimes de retraites complémentaires. Si des solutions n'étaient pas trouvées, les perdants n'auraient pas été les patrons, mais les salariés et les retraités. Un échec aurait été du « pain bénit » pour démontrer que le dialogue social était devenu inutile et pour « casser » le syndicalisme.

SANS ACCORD, QUE SE SERAIT-IL PASSÉ ?

Ceux qui prétendent qu'il aurait « suffi » de faire « payer les patrons », de supprimer le chômage ou d'augmenter les salaires se moquent de vous ! Et vous le savez. En réalité, sans accord, il ne restait que deux solutions, inacceptables pour la CFDT, les salariés et les retraités :

- une baisse généralisée et définitive des pensions de 10 % à partir 2018 pour les cadres, puis, très vite, pour tous ;
- un report de l'âge de la retraite à 63, 64 ou 65 ans comme le réclame la partie la plus dure du patronat et un large pan de la classe politique.

Sans accord sur les retraites complémentaires, nous aurions donné des armes à ceux qui veulent, dès 2017, une nouvelle réforme qui repousserait pour tous l'âge de la retraite et qui mettrait à mal ce que la CFDT a obtenu : le dispositif « carrières longues », la prise en compte de la pénibilité et toutes les mesures de 2014 sur l'apprentissage, la maternité et les carrières heurtées.

Rappel : La CFDT s'est opposée à la loi de 2010 qui a repoussé la retraite de 60 à 62 ans parce qu'elle était injuste et brutale.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOTRE TRACT

- **UN ACCORD QUI ASSURE L'AVENIR DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES**



NOTRE ARGUMENTAIRE

- **RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CONTRE-PROPOSITION DE LA CFDT**



CFDT.FR Au jour le jour/Dossiers et temps forts/L'avenir des retraites
Retrouvez dans ce dossier toutes les vidéos et articles consacrés aux retraites.
https://www.cfdt.fr/portail/l-avenir-des-retraites-prod_155722