



Retraites complémentaires

Combien et à quel âge ?

Comment ça marche ?

La retraite des salariés du privé est constituée d'une partie versée par la sécurité sociale et d'une autre partie versée par les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

L'ARRCO couvre tous les salariés, y compris cadres, l'AGIRC couvre les cadres.

Régimes par points

L'ARRCO et l'AGIRC sont des régimes par points.

- Les cotisations versées chaque année sur la base des salaires sont converties en points. Le nombre de points est obtenu en divisant le montant des cotisations par la **valeur d'acquisition du point**.
- 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**.

Depuis plusieurs années, la valeur d'acquisition du point augmente plus vite que la valeur de service. On « achète » donc de plus en plus cher un point qui « vaudra moins » en retraite !

Les abattements

Dans la réglementation actuelle 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.

Depuis 1983, suite à l'instauration de la retraite à 60 ans dans le régime sécurité sociale, un dispositif dérogatoire, appelé AGFF (Association Gestion du Fonds de Financement ARRCO-AGIRC), prend à sa charge les abattements entre 60 et 65 ans.

L'état de la négociation

Comme annoncé, le patronat a remis sur table un projet d'accord dès le début de la séance du 9 mars.

Ses propositions poursuivent deux objectifs : ne pas rajouter un sou et tendre à un système unique par points. Le projet unifie âges de départ, indexations, avantages pour enfants, réversion entre AGIRC et ARRCO, mais aussi entre complémentaires et régime général.

La CGT veut bien voir un progrès dans l'arrêt de la baisse du rendement à l'ARRCO ou dans la réversion à 55 ans à l'AGIRC mais refuse que ce soit financé par la baisse d'autres droits en particulier le taux de réversion dans les deux régimes et le blocage des pensions à l'AGIRC.

L'accord antérieur ayant été reconduit jusqu'au 30 juin, les discussions doivent se poursuivre dans l'intérêt des salariés et retraités, malgré la pression du patronat pour aller à signature le 18 mars.

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.



L'analyse CGT des propositions

L'âge de la retraite sans abattement

Contrairement à l'accord actuel, le **patronat** veut porter à 67 ans l'âge de départ sans abattement pour les carrières incomplètes et exige des « compensations » en échange du maintien de l'AGFF qui prendrait en charge les abattements de 62 à 67 ans pour ceux qui ont acquis une retraite sécu à taux plein.

La **CGT** demande la garantie d'ouverture des droits à retraite complémentaire sans abattement dès l'âge d'acquisition du taux plein dans le régime général (sécu) et au plus tard à 65 ans et l'intégration de L'AGFF directement dans les régimes ARRCO et AGIRC.

L'évolution des valeurs d'acquisition et de service des points

Le **patronat** bloque la valeur de service du point AGIRC pour aligner le rendement AGIRC sur celui de l'ARRCO plus faible, mais accepte de stabiliser l'évolution de ces deux valeurs sur l'augmentation des prix de 2013 à 2015. Cela ne compense en rien la baisse de 25% sur les pensions dues à 17 ans de rendement dégressif.

La **CGT** propose d'aligner l'évolution des deux valeurs, dans les deux régimes, sur l'augmentation des salaires.

La fusion ARRCO-AGIRC

Le **patronat** veut unifier le rendement en baissant celui de l'AGIRC et mettre à l'étude, dans un premier temps, une affiliation à l'AGIRC, non en fonction du statut ou de la qualification des salariés mais en fonction du niveau de la rémunération (au dessus du plafond de la sécu). Il veut aussi restreindre puis supprimer la GMP (garantie minimale de points) qui assure un minimum de retraite cadre à ceux-ci (moyennant cotisation supplémentaire) quelque soit leur rémunération.

La **CGT** demande le maintien de l'AGIRC et de la GMP, l'accroissement immédiat des cotisations pour éviter la réduction des droits et un minimum de pension de 25% du SMIC à l'ARRCO.

Les avantages familiaux

Le **patronat** propose pour les enfants futurs 10% de majoration pour 3 enfants dans les 2 régimes. Ceci correspond à la demande des syndicats. Mais il veut supprimer la majoration pour enfant à charge à l'ARRCO au lieu de l'étendre à l'AGIRC contrairement à notre demande et malgré le faible coût de cette mesure.

Le patronat propose, comme nous le demandions, la réversion à 55 ans à l'AGIRC comme à l'ARRCO, mais, régression majeure, veut organiser UNE BAISSÉ DES PENSIONS DE REVERSION de 10% en 5 ans. De plus, le texte proratisé la pension en fonction du nombre d'années de mariage par rapport à la carrière du salarié.

Le financement

Le **patronat** ne propose aucun nouveau financement, l'AGIRC restant déficitaire, l'ARRCO le devenant plus tardivement.

La **CGT** propose :

L'élargissement de l'assiette de cotisation à l'intéressement et la participation (apport immédiat de plus d'un milliard d'euro par an à l'ARRCO et plus de 600 millions à l'AGIRC, et accroissement des droits futurs des actifs).

La modulation des cotisations patronales en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique d'emploi de l'entreprise.

L'accroissement du taux contractuel de cotisation de 2 points en 2 ans à l'AGIRC et de 2 points en 5 ans à l'ARRCO.

Ceci permettrait le financement de nos propositions.

Danger du système par points

Dans la mauvaise réforme des retraites, le gouvernement a fixé un rendez-vous en 2013 pour discuter de l'adoption d'un système par points pour la retraite sécu, comme c'est le cas pour les retraites complémentaires.

- ✓ Avant 2003, le salaire de référence servant au calcul de notre retraite-sécu était basé sur la moyenne de nos 10 meilleures années de carrière.
- ✓ En 2003, le gouvernement passe le calcul sur 25 années. En prenant des années où le salaire est plus faible, le gouvernement a fait baisser de façon importante le montant de la retraite-sécu.

Avec un système par points, ce serait toutes les années qui seraient prises en compte, y compris les plus mauvaises. Ce serait une nouvelle baisse pour tous et plus particulièrement pour ceux qui ont eu des carrières interrompues par des périodes de chômage, de précarité ou des arrêts d'activité pour élever les enfants.