

# RETRAITES COMPLÉMENTAIRES NÉGOCIATION DE FUSION DE L'ARRCO ET DE L'AGIRC



**La CGT a décidé de refuser de signer l'accord du 17 novembre 2017 instituant un régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire. Elle adhérera simplement à l'accord, pour participer à la gouvernance du régime et y défendre les intérêts des salariés cotisants, comme elle l'avait fait pour l'accord de création de l'Arrco du 8 décembre 1961. La CFTD, la CGC et la CFTC signeront cet accord avec les employeurs, FO refuse de le signer et y adhérera.**

Le protocole d'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015 n'a pas été signé par la CGT, ni par FO, et prévoyait la fusion des deux régimes en un régime unifié au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'accord du 17 novembre 2017 fusionne les deux régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2019. C'est un document de 80 pages réorganisant et reprenant la totalité des textes antérieurs des accords Arrco et Agirc.

Il intègre l'ensemble de l'accord du 30 octobre 2015. Celui-ci prévoit le gel de la valeur de service du point de 2016 à 2018 (inflation moins 1 %), la hausse de la valeur d'achat du point (salaire moyen plus 2 %) de 2016 à 2018, et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 une baisse temporaire de 10 % de la retraite pour trois ans pour ceux qui ne reculent pas leur départ en retraite de quatre trimestres, ce qui anticipe un passage de l'âge de départ à 63 ans minimum.

Cet accord totalement déséquilibré fait reposer les efforts pour l'équilibre financier avant tout sur les salariés et les retraités et anticipe un recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 63 ans : il ne pouvait pas être signé par la CGT.

L'accord du 17 novembre 2017 établit le cadre de la fusion des régimes complémentaires et précise le pilotage stratégique du régime, qui prévoit tous les quatre ans une négociation, conclue par un accord national interprofessionnel sur les paramètres du régime. La CGT refuse que le conseil d'administration soit dépossédé de ses pouvoirs au profit d'un pilotage semi-automatique.

La CGT a proposé d'établir un minimum de retraite complémentaire pour tous, complétant le minimum contributif de la Cnav. Cette proposition a été refusée.

Pour supprimer la cotisation de la garantie minimale de points des cadres (un forfait payé pour l'essentiel par les cadres sous le plafond de la Sécurité sociale), l'accord prévoit de faire payer 0,15 % aux salariés sous le plafond et 0,50 % à ceux au-dessus du plafond de la Sécurité sociale.

Cette cotisation sera fusionnée avec celle de l'AGFF en une « cotisation d'équilibre général » de 2,15 % sous le plafond et 2,70 % au-dessus. La disparition de l'association AGFF et du chantage à la suppression du financement des départs avant 67 ans est le seul point positif de l'accord.

Le Medef a de plus totalement refusé la proposition de la CGT d'exclure toute baisse nominale de la valeur de service du point. En d'autres termes, le futur pilotage du régime n'exclut pas une possibilité de baisser les pensions en valeur absolue. Ce refus ne peut qu'inquiéter sur les positions qui seront défendues dans le cadre de la future réforme globale des retraites voulue par Macron.

Pour obtenir une signature rapide, le Medef a proposé un plafond de majoration – 10 % pour trois enfants – de 2000 euros (1000 € Arrco + 1000 € Agirc), une réversion à 60 % avec un âge de 55 ans au lieu des 57 ans initiaux (avancée obtenue en séance avec l'appui de la CGT).

Il n'est toujours pas prévu de prendre en compte la représentativité réelle des syndicats dans la gouvernance du nouveau régime.

L'accord du 17 novembre 2017, reprenant les dispositions de l'accord du 30 octobre 2015, s'éloigne de l'objectif que porte la CGT d'une retraite à 60 ans à 75 % du salaire d'activité.

## LES CONSÉQUENCES DE L'ACCORD D'OCTOBRE 2015 SUR L'ÉQUILIBRE FINANCIER DES RÉGIMES

À partir de 2019, l'amélioration du solde financier des régimes complémentaires prévu par l'accord d'octobre 2015 repose à 70 % sur une baisse des pensions et à 30 % sur une hausse des cotisations (les salariés paient 40 % des cotisations). Le rétablissement de l'équilibre financier est pour l'essentiel à la charge des salariés dans le nouveau régime.

De 2016 à 2018, la baisse de pension s'est faite par une dégradation des valeurs de service et d'achat du point de retraite, intégralement à la charge des salariés.

L'accord d'octobre 2015 décide d'une baisse temporaire pour trois ans de 10 % de la pension complémentaire, pour tous les salariés qui partiraient en retraite à partir de 62 ans au « taux plein », c'est-à-dire avec tous leurs trimestres requis pour ne pas avoir de décote (166 trimestres pour la génération 1957). Cette baisse de pen-

sion s'annule si les salariés reculent leur date de départ en retraite de quatre trimestres.

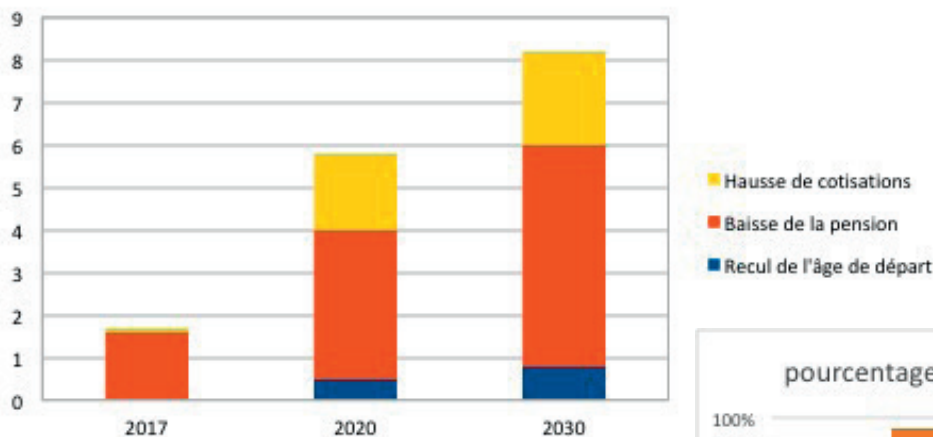
La CGT refuse cette disposition qui anticipe un recul de l'âge de départ en retraite à 63 ans, la demande constante du Medef étant de reculer cet âge le plus loin possible de 60 ans.

L'accord prévoit aussi une majoration temporaire pour un an de la pension complémentaire, de 10 % si un salarié qui a tous ses trimestres requis travaille deux ans de plus, de 20 % pour trois ans supplémentaires, et 30 % pour quatre ans.

Le solde pour le régime des « coefficients minorants et majorants » sera très faible et cette mesure est peu importante pour l'équilibre financier. C'est une concession inutile à la position idéologique du Medef de la part des syndicats signataires. L'actuel président de la République n'a d'ailleurs pas fait campagne sur le recul de l'âge de départ en retraite. C'est un exemple du syndicalisme d'accompagnement que la CGT refuse.

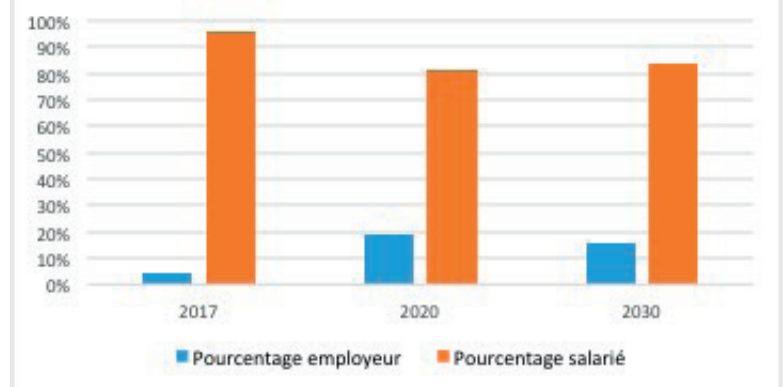
## LES CONSÉQUENCES SUR LE SOLDE FINANCIER ANNUEL DE L'AGIRC-ARRCO DE L'ACCORD D'OCTOBRE 2015

Effet sur le solde financier en milliards d'euros de l'accord d'octobre 2015



*La baisse de la pension et le recul de l'âge sont exclusivement à la charge des salariés, qui paient aussi 40 % des hausses de cotisations.*

pourcentage du coût de l'accord pour les salariés



## VALEUR DE SERVICE ET VALEUR D'ACHAT DU POINT DE RETRAITE

### Dispositions pour 2016 à 2018 de l'accord d'octobre 2015

|  | 2016   | 2017   | 2018  | 2019  | 2050  |
|--|--|--------|-------|---|-------|
| Baisse de la valeur de service du point par rapport à l'inflation, prévue par l'accord d'octobre 2015            | - 1 %<br>(l'inflation ne sera que de - 0,2 %)            | - 1 %  | - 1 % | Baisse définitive sur l'inflation de - 2,2 % des pensions servies comme des points déjà achetés |       |
| Augmentation de la valeur d'achat du point au-dessus du salaire annuel moyen, prévue par l'accord d'octobre 2015 | + 2 %  | + 2 %  | + 2 % | on achète 16 points au lieu de 17 points  |       |
| Rendement (valeur de service divisée par la valeur d'achat)  | 6,39 %   | 6,18 % | 6 %   |   |       |
| Baisse de la pension   | On achète moins de points et ceux-ci ont moins de valeur |        |       | - 4 %   | - 9 % |

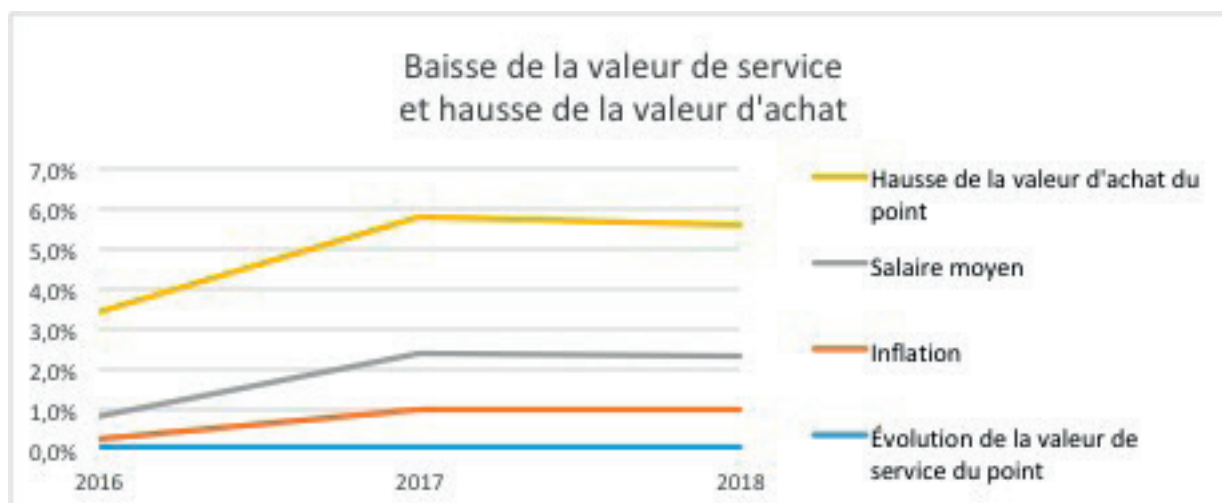
Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a analysé les effets respectifs de la hausse de la valeur d'achat et de la baisse de la valeur de service du point.

Cette dernière, par rapport à l'inflation, et le recul de la date de revalorisation des retraites complémentaires du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> novembre, font perdre aux pensions de façon définitive - 4 % en pouvoir d'achat. Cette baisse est en pouvoir d'achat réel, par rapport au niveau de l'inflation, et ne se traduit pas par une baisse en euros des pensions.

La baisse de la valeur de service du point affecte non seulement les retraites déjà versées mais aussi tous les points déjà achetés par les cotisants. Les retraites futures perdent donc elles aussi - 4 %.

La hausse de la valeur d'achat du point par rapport à l'évolution du salaire moyen a très peu d'effet immédiat, mais est très importante pour les cotisants les plus jeunes. Après la hausse du point de 6 % de 2016 à 2018 (+ 2 % par an) par rapport au salaire moyen, un salarié ne peut plus acheter que 16 points quand il pouvait en acheter 17 avant l'accord de 2015.

Cette baisse du nombre de points qu'on peut acheter a d'autant plus de conséquences qu'on cotisera longtemps. Le COR a estimé que son effet sur les retraites futures sera une baisse de - 5 % pour la génération 1985, qui partirait en retraite vers 2050. Pour cette génération la baisse totale sera donc de - 9 % sur la pension.



## L'ACCORD DE NOVEMBRE 2017 SUIT LA MÊME LOGIQUE DE BAISSÉ DES PENSIONS

L'accord du 17 novembre 2017 fait évoluer la valeur de service et la valeur d'achat du point selon l'évolution du salaire moyen du privé, mais corrigé d'un « facteur de soutenabilité ».

Ce dernier vise à baisser la valeur de service et renchérir la valeur d'achat pour reproduire une baisse des retraites complémentaires dans la même logique qu'entre 2016 et 2018.

À la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018, une négociation encadrant l'évolution des valeurs de service et d'achat pour quatre ans va s'ouvrir. Pour la CGT il est exclu d'accepter une nouvelle baisse des retraites complémentaires. D'autant

plus que le Conseil d'orientation des retraites considère que le régime unifié « Agirc-Arrco » sera excédentaire d'un milliard d'euros en 2019. Les salariés auront payé d'une baisse de leur retraite la quasi-totalité du redressement financier du régime. Le nouvel accord prévoit une négociation de ce type tous les quatre ans.

Le Medef s'est opposé à inclure dans l'accord la proposition de la CGT qu'en aucun cas la valeur de service ne pourrait baisser de façon nominale (en nombre d'euros). Comme en Suède avec les comptes notionnels ou aux Pays-Bas avec les fonds de pension, le patronat envisage la possibilité d'une baisse franche des pensions de retraite.

C'est un pilotage à la baisse des pensions de retraite que veut instituer Macron en voulant généraliser dans sa prochaine réforme une retraite par points ou par « comptes notionnels » dans tous les régimes de retraite.



Les effets de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 sur les comportements de départ et les taux de remplacement

## L'effet de l'accord sur la pension AGIRC-ARRCO

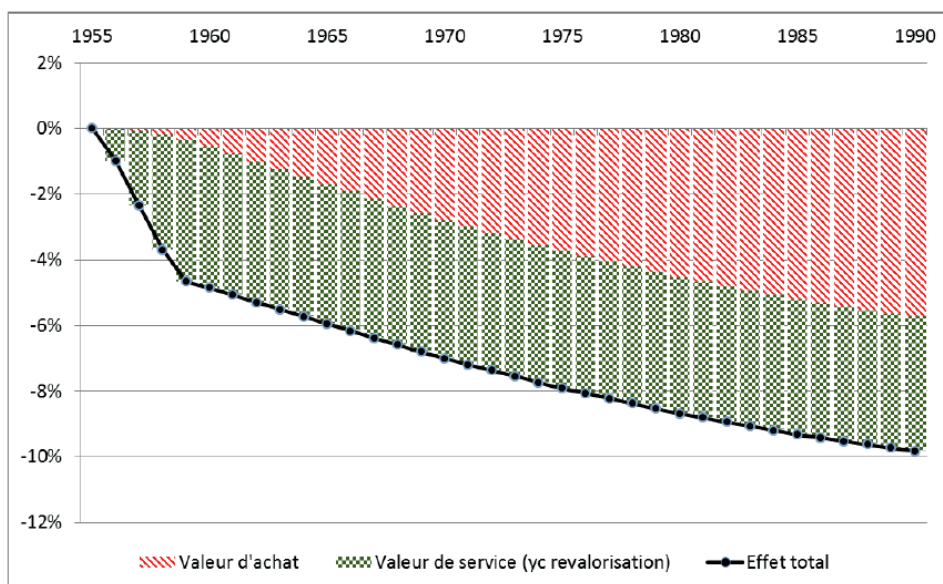
Cas type n° 2 du COR – non-cadre salarié du secteur privé à carrière continue

Baisse de rendement pour tous les affiliés

Baisse relative

Les pensions continuent de croître en euros constants entre les générations 1960 et 1990...

...mais moins vite.



Hypothèses : scénario B du rapport annuel du COR de juin 2015, inflation supérieure à 1 % dès 2016.

**Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**  
Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_  
 Âge : \_\_\_\_\_ Profession : \_\_\_\_\_  
 Entreprise (nom et adresse) : \_\_\_\_\_

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,  
 téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)**