

# RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CONTRE-PROPOSITION DE LA CFDT

AVANT UNE NOUVELLE SÉANCE DE NÉGOCIATION DÉCISIVE POUR L'AVENIR DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES, LA CFDT PRÉSENTE SA CONTRE-PROPOSITION. LIÉE À LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU RÉGIME UNIFIÉ, ELLE APPORTE UNE SOLUTION DURABLE QUI REPARTIT LES EFFORTS ENTRE SALARIÉS, RETRAITÉS ET ENTREPRISES.

Depuis 2009, les régimes de retraites complémentaires des salariés du privé sont en difficulté. Le montant des pensions versées est supérieur à celui des cotisations perçues. La raison de ce déséquilibre est double : la situation de l'emploi et l'augmentation du nombre de nouveaux retraités, due à

l'allongement de l'espérance de vie. Malgré tout, les réserves constituées par le passé et les mesures prises par les accords de 2011 et 2013 permettent d'assurer le versement des pensions. Mais la faible inflation de ces dernières années et la persistance des difficultés économiques n'ont pas permis de

redresser durablement la situation.



## LA NÉGOCIATION EN COURS

Depuis février 2015, les partenaires sociaux se réunissent pour trouver des solutions et finaliser un accord durable.

Si chacun convient que des efforts sont nécessaires, la CFDT estime que ceux-ci doivent être modérés et partagés. Ils doivent également préserver les retraités les plus modestes. *A contrario*, le patronat exige des mesures brutales au détriment des seuls salariés et retraités, et exclut toute idée de contribution patronale. Il cherche également

## ARRCO ET AGIRC : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les retraites complémentaires Arrco et Agirc sont pilotées par les partenaires sociaux. Elles sont obligatoires et assurent 30 % à 65 % des pensions des retraités du privé. Contrairement au régime général de retraite géré par l'État, les régimes complémentaires ne peuvent pas être en déficit sur le long terme, d'où la nécessité absolue de disposer de réserves financières afin de faire face aux déséquilibres temporaires.

L'Arrco gère le régime de retraite complémentaire de la quasi-totalité des salariés du secteur privé, cadres et non-cadres, soit 18 millions de cotisants

et 12 millions de retraités.

L'Agirc gère le régime de retraites complémentaires des cadres et assimilés (qui cotisent tous aussi à l'Arrco), soit 4 millions de cotisants et 2,7 millions de retraités.

Au cours de leur carrière, les actifs accumulent des points qui donnent droit à un certain niveau de pension une fois retraités. C'est un système dit par répartition, c'est-à-dire que les cotisations salariales et patronales des actifs financent directement les pensions des retraités, d'où l'impératif d'équilibrer niveau de cotisations et montant de retraites versé.

à utiliser cette négociation comme un « cheval de Troie » afin de repousser l'âge de la retraite à 64 ans. La dernière séance de négociation du 22 juin 2015 s'est soldée par un désaccord total. La prochaine réunion se déroulera le 16 octobre.

**SANS ACCORD, QUE SE PASSE-T-IL ?**

S'il n'y a pas d'accord, et donc, si rien n'est fait, **le montant de toutes les retraites sera revu à la baisse d'environ 10 % en 2018**, pour ce qui concerne l'Agirc, et **en 2027 pour tous les pensionnés qui cotisent à l'Arrco** (y compris les cadres). L'absence d'accord serait « une première » depuis la création des régimes en 1947 et constituerait un grave échec du dialogue social.

**DES PROPOSITIONS PATRONALES INACCEPTABLES**

Jusqu'ici, les propositions du patronat reposent sur la mise en place à partir de 2017 d'un système d'abattement pour les salariés partant à la retraite avant 64 ans. Ce qui induit une forte diminution du montant des pensions reçues. Cet abattement serait de 30 % pendant la première année de retraite, de 20 % la seconde et 10 % la troisième. Ce procédé

reviendrait à reporter l'âge de départ à la retraite à 64 ans. En parallèle, le patronat prône également une désindexation des retraites au niveau de l'inflation moins 1,5 %, contre moins 1 % aujourd'hui, sans aucune protection pour les retraites les plus faibles. Les entreprises seraient quant à elles exonérées de tout effort.

**L'ANALYSE DE LA CFDT**

La CFDT refuse ces perspectives. Les salariés et les retraités attendent des solutions qui apportent de la pérennité à leurs retraites. Face à cette situation de blocage, la CFDT estime que les partenaires sociaux doivent faire preuve de courage et d'imagination. La simple addition de mesures paramétriques, qui ne modifient pas le système, a trouvé ses limites. Pour la CFDT il est temps de proposer une réforme structurelle qui assure à long terme l'équilibre des régimes complémentaires.



**LA CONTRE-PROPOSITION DE LA CFDT**

**La réforme que propose la CFDT se décompose en trois temps : 2015-2019, 2019-2024 et après 2024.**

**1<sup>er</sup> TEMPS**

**JUSQU'AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019**

- Maintien des efforts prévus par les accords précédents : **revalorisation des retraites au niveau de l'inflation moins 1 %** en 2016, 2017 et 2018. Mais contrairement à ce qui était prévu, la proposition de la CFDT prévoit que les 25 % de retraités non-assujettis à une CSG pleine aient une **garantie du maintien de leur pouvoir d'achat**.
- Report de la date de revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> octobre (comme pour le régime général).
- **Réduction du taux de rendement, en restant au-dessus de 6 %**. Ce taux détermine le prix d'achat des points de retraite. Un taux à 6 % permet de financer en moyenne 16 années de retraite. C'est-à-dire qu'après 16 années

de retraite, le retraité a récupéré toutes les cotisations versées pendant sa carrière. Or, comme on vit en moyenne 20 ans après 60 ans, le système reste attractif avec ce taux à 6 %.

- **Mutualisation des réserves des deux régimes dès 2017** dans la perspective d'un régime unifié.
- **Ouverture de négociations afin de redéfinir la fonction cadre dans les branches professionnelles**, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. La fonction cadre devra être liée aux responsabilités et compétences plutôt qu'au rattachement à un régime de retraite. L'important pour un cadre n'est pas un « statut » mais la reconnaissance professionnelle par le salaire, le déroulement de carrière et le montant de sa future retraite.

**2<sup>e</sup> TEMPS**

**À PARTIR DE 2019 : CRÉATION DU NOUVEAU RÉGIME UNIFIÉ (NRU)**

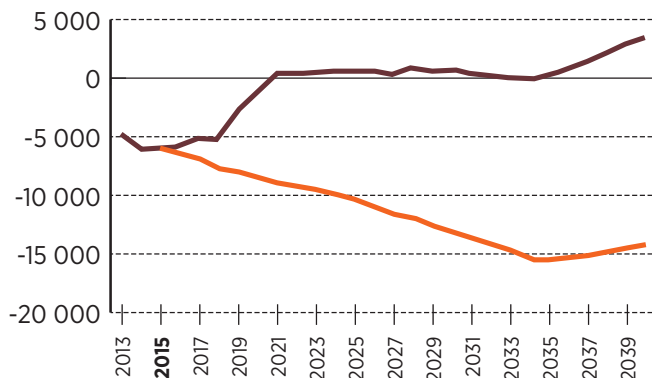
La CFDT propose de construire un régime de retraites complémentaires rénové dont l'architecture et les modalités seraient simplifiées et l'équilibre garanti. Les mesures

proposées impliquent des efforts mais ceux-ci sont modérés et concernent autant les salariés et les retraités que les entreprises. Ce NRU est fondé sur le niveau de rémunération et non plus sur le « statut ». Il n'y a plus qu'une seule valeur de point afin de faciliter la compréhension du système de retraite.

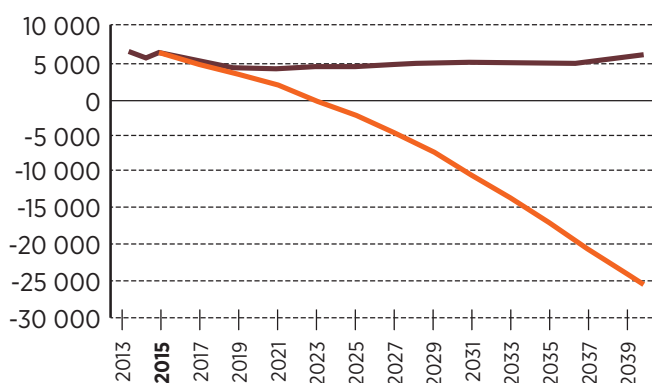
### LA MISE EN PLACE DU NRU S'ACCOMPAGNERA DE PLUSIEURS MESURES

- **Hausse des cotisations** des entreprises de 0,1% de 2019 à 2021.
- **Création d'une contribution patronale en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle** au-delà de 50 ans, afin que les employeurs qui se séparent des salariés les plus âgés en assument les conséquences.
- **Création d'une Contribution de solidarité intergénérationnelle (CSIG) de 4 %** pour tous les retraités pendant une durée égale à l'écart entre l'âge effectif moyen de départ à la retraite et l'âge d'équilibre du régime. Cette durée est en moyenne de deux ans. Les retraités les plus modestes seraient exonérés de cette contribution ainsi que les salariés ayant cotisé plus que la durée légale.

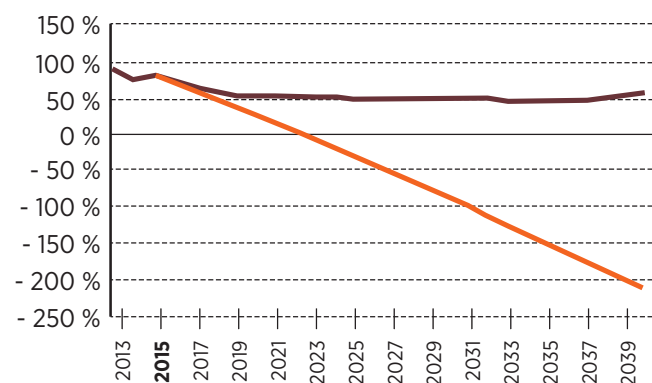
### ÉVOLUTION DES RÉSULTATS TECHNIQUES Différence cotisations/pensions (en millions d'euros)



### ÉVOLUTION DES RÉSERVES DES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES (en millions d'euros)



### ÉVOLUTION DES RÉSERVES DES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES (en % des allocations)



— Si accord avec propositions CFDT — Sans accord

Sur une pension de retraite complète la contribution représenterait un effort d'environ 1%, pendant une durée limitée. Cet effort est incomparable par rapport au système d'abattement de 10 à 30% prôné par le patronat.

- **Mise sous conditions de ressource progressive des pensions de réversion** pour tenir compte des évolutions sociétales. La situation des couples et les carrières ne sont plus les mêmes qu'au moment de la création des régimes de retraites.
- **Maintien de la revalorisation des pensions au niveau de l'inflation moins 1%** (maximum deux ans).
- **Mise en place d'un nouveau modèle de pilotage** évitant les à-coups et les renégociations incessantes, intégrant notamment la fixation d'un niveau minimum de réserve correspondant à six mois de prestations, et 100% de placements financiers socialement responsables.

### 3<sup>e</sup> TEMPS

#### APRÈS 2024: UN RÉGIME STABILISÉ ET GARANTI

**À terme, les pensions pourront être indexées sur la croissance** pour permettre aux retraités d'en profiter.

**La logique notionnelle pourra être intégrée au Nouveau régime unifié.**

Cela serait cohérent avec la réforme systémique des retraites prônée par la CFDT depuis plusieurs années. En gardant la logique de la répartition, ce système inclut un critère démographique qui s'appuie sur l'espérance de vie de chaque génération.

La CFDT a fait expertiser sa proposition de réforme sur les mêmes critères que le projet patronal. Les efforts demandés sont équilibrés et permettent de « *passer le cap difficile* » en utilisant une partie des réserves (les régimes restent déficitaires techniquement jusqu'au début des années 2020) mais celles-ci restent à un niveau élevé, supérieur à six mois de prestation. Ensuite, la trajectoire se redresse et les régimes sont durablement stabilisés, voire excédentaires.

**La contre-proposition de la CFDT est solide et équilibrée. Les services de l'Arrco et de l'Agirc ont réalisé à la demande de la CFDT des chiffrages à partir de cette contre-proposition. Ils montrent une stabilisation du régime en 2020 et le retour à un système équilibré à partir de 2024. La CFDT prouve donc qu'en partageant les efforts entre salariés, retraités et entreprises, tout en protégeant les retraités les plus modestes, il est possible d'assurer un système de retraite durable aux jeunes générations. Cette contre-proposition est également cohérente avec la logique de la CFDT basée sur la durée de cotisation, et non l'âge de départ à la retraite.**

Retrouvez  
l'ensemble de  
nos argumentaires  
sur notre site  
[www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) /  
Outils

Retrouvez toutes les informations et les outils indispensables pour comprendre la réforme des retraites complémentaires et suivre la négociation sur :

[WWW.CFDT.FR/RETRAITES](http://WWW.CFDT.FR/RETRAITES)