



L'avenir des retraites

**Fiches argumentaires et techniques
Sur la Retraite Complémentaire**

8 septembre 2003

- **RETRAITES : LES RENDEZ-VOUS REVENDICATIFS (art. de JCh. Le Duigou NVO du 5 sept.)**

- **Fiche n°1 : Historique, évolution des Caisses de retraite complémentaire et droits des salariés**

- **Fiche n°2 : Retraites Complémentaires TOUS CONCERNES ?
De quelle manière ?**

- **Fiche n°3 : Montant de la Retraite complémentaire**

- **Fiche n°4 : Qu'est-ce que la neutralité actuarielle ?**

- **Fiche n°5 : Quelle retraite complémentaire en 2004, pour celles et ceux déjà en préretraite ?**

- **Fiche n°6 : IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'État et des Collectivités publiques)**

- **Fiche n°7 : Cadre de la négociation et objectifs revendicatifs**

Jean-Christophe LE DUIGOU
le 01/09/2003

RETRAITES : LES RENDEZ-VOUS REVENDICATIFS

Gouvernement et MEDEF voudraient à toute force accréditer que le dossier des retraites est clos. Il est vrai que le texte de loi, après la parodie de négociations des 14 et 15 mai, a été soumis au parlement puis voté le 24 juillet¹ et publié au journal officiel fin août. Ce sont donc ces dispositions nouvelles allongeant la durée de cotisation exigée et réduisant le montant des retraites qui devraient progressivement s'appliquer.

La réalité est singulièrement différente. D'une part beaucoup de dispositions restent à préciser au travers de décrets et textes d'application dont la simple liste dépasse les deux pages. Elles concernent les salariés du privé comme les fonctionnaires. D'autre part, malgré l'effort accompli par la CGT en mai et juin, toutes les conséquences concrètes ne sont pas encore clairement apparues que ce soit sur l'ampleur des reculs ou le vide des « contreparties » soi-disant accordées. Enfin le financement des retraites qui pour être assuré, supposerait un rapide retour du plein-emploi, est bien loin d'être garanti avec cette réforme. La mobilisation de ressources nouvelles pour la retraite reste donc d'actualité.

C'est donc légitimement qu'une majorité de salariés considère que la confrontation sur la réforme des retraites n'est pas close et qu'il va falloir rouvrir ce dossier d'une manière ou d'une autre :

- les fonctionnaires qui risquent de connaître une dégradation rapide de leur retraites n'ont pas dit leur dernier mot ;
- les agents des entreprises publiques que le gouvernement a cherché à tenir à l'écart du mouvement savent qu'ils ne sont que très provisoirement à l'abri ;
- les salariés du privé à qui l'on a délibérément caché les conséquences de certaines mesures les concernant (la proratisation du calcul de la retraite Sécurité sociale) qui fera baisser les retraites de 10% par exemple ne seront pas sans réaction.

Après l'immense bataille du printemps la CGT entend s'appuyer sur une mobilisation qui reste forte pour poursuivre la bataille globale : explications, révélations, propositions, initiatives vont être à l'ordre du jour des prochaines semaines sur le dossier des retraites. Au delà la CGT va amplifier son action pour les départs anticipés et la prise en compte des travaux pénibles. La négociation qui s'ouvre le 9 septembre sur les retraites complémentaires prend dans ce contexte encore plus d'importance.

¹ Il est à noter que le parlement a eu 8 semaines pour débattre du projet de loi, alors que les organisations syndicales ont eu à peine 8 heures !

Mesurons que se sont 16 millions d'actifs et 10 millions de pensionnés qui sont concernés et que les complémentaires assurent entre 30 et 60% de la retraite totale pour les salariés du privé ! Ce qui est en jeu est en soi considérable !

Prenons en compte que la situation est différente de celle du régime général. Nous sommes à la fois dans un face à face direct avec le MEDEF et avec la contrainte de sortir par un accord seul à même d'assurer la pérennité de régimes par nature paritaires. Nous discutons dans le cadre de l'AGIRC et l'ARRCO, de régimes complémentaires au régime général. Nous n'accepterons pas des dispositifs qui aggraveraient un peu plus les règles fondamentales du droit à la retraite : âge de départ, durée de cotisations par exemple. Nous refuserons toute mesure qui permettrait au MEDEF d'avancer vers les objectifs qu'il n'a pas encore pu imposer.

Nous avons trois batailles principales à mener :

- garantir un haut niveau de retraite complémentaire pour tous en définissant des objectifs de taux de remplacement à moyen terme. Il faut dès lors stopper durablement la baisse du rendement des régimes² et améliorer la situation des salariés des branches où le taux de cotisation et le niveau des retraites est le plus bas ;
- intégrer l'AGFF dans les régimes et ses ressources qui permettent aujourd'hui les départs dès 60 ans sans amputation des retraites versées dans les régimes ;
- dégager des ressources nouvelles pour financer les départs anticipés pour carrières longues et travaux pénibles sans que cela pèse sur le niveau des retraites des autres salariés.

Toutes ces discussions doivent se terminer dans trois mois. C'est donc un nouvel effort fantastique d'information et de mobilisation des salariés qui nous devons accomplir en un court laps de temps. Nous savons que nous pouvons compter sur l'intérêt et la compréhension des millions de salariés du secteur privé. Dès maintenant nous allons multiplier les réunions avec les salariés dans les entreprises pour déterminer ensemble des revendications concrètes et les initiatives revendicatives à prendre.

² Il s'agit grossièrement du rapport entre cotisations et retraites versées.

Historique, évolution des Caisses de retraite complémentaire et droits des salariés

Les retraites complémentaires ont été créées pour compléter la retraite de base « Sécurité sociale » (Régime général ou Mutualité Sociale Agricole) qui à sa création n'assurait que 30 % de taux de remplacement du salaire plafond Sécurité sociale. C'est pour cette raison que la première Caisse complémentaire a été celle des cadres.

Pour les salariés relevant des Entreprises Privées :

- 1947, création du régime de retraite complémentaire et obligatoire des cadres (AGIRC) conventionnellement reconnu et apparition des premières Caisses complémentaires ouvriers employés.
- 1961, création de l'ARRCO (mais pas obligatoire).
- 1973, généralisation obligatoire de la retraite complémentaire pour les ouvriers et employés.

Pour les agents non titulaires :

- 1949, mise en place des Caisses IPACTE et IGRANTE qui seront par la suite regroupées dans l'IRCANTEC.

La retraite de tous les salariés relevant du régime général et des régimes complémentaires est ainsi composée :

- pour les ouvriers employés : régime de base Sécurité sociale + Retraite complémentaire ARRCO ;
- pour les cadres / assimilés cadres : Régime de base Sécurité sociale + Retraite complémentaire ARRCO + Régime complémentaire AGIRC.

Une particularité pour les agents non-titulaires de la Fonction publique : pour les cadres et non-cadres le régime complémentaire est unique, c'est l'IRCANTEC.

Au moment de prendre sa retraite, ce qu'on appelle la « liquidation », le futur retraité doit formuler sa demande séparément aux deux ou trois régimes (CRAM et/ou MSA pour la part Sécu, la dernière Caisse ARRCO, la dernière Caisse AGIRC, ou l'IRCANTEC pour la complémentaire).

Les régimes de retraites ARRCO - AGIRC sont des régimes par répartition, (même principe que le Régime général - Sécurité sociale).

En revanche les régimes ARRCO et AGIRC ne relèvent pas directement de la loi comme le régime général, mais d'accords Paritaires interprofessionnels (négociation entre le patronat et les organisations syndicales). L'ARRCO et l'AGIRC sont des Fédérations qui regroupent l'ensemble des Caisses de retraite complémentaire, hors Ircantec. Depuis 1999, il a été institué un régime unique pour les Caisses de l'ARRCO, ce qui signifie en particulier que le salaire de référence et la valeur du point sont devenus identiques dans toutes les Caisses et fixés par les Conseil d'administration de l'ARRCO comme à l'AGIRC, (les dispositions spécifiques antérieures au 1^{er} janvier 1999 sont inscrites aux comptes des participants).

Depuis la fin 2002, les deux régimes ARRCO et AGIRC ont rapproché leur gestion au travers du GIE ARRCO - AGIRC.

Les principales missions de l'Arrco et de l'Agirc

Mettre en œuvre les accords Paritaires et conventionnels.

Coordonner, contrôler et organiser la compensation financière entre toutes les Caisses qui se traduit par une solidarité financière, d'une part à l'intérieur de chaque régime et d'autre part entre les régimes ARRCO et AGIRC mais de façon plus restreinte.

La coordination européenne

Depuis le 1^{er} janvier 2000, l'ARRCO et l'AGIRC sont entrées dans la coordination européenne. Ainsi, un salarié qui a exercé son activité dans plusieurs Etats de la CEE, demande sa retraite auprès du seul régime du pays où il réside.

Les cotisations

Elles sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de cotisations de Sécurité sociale (y compris congés payés et avantages en nature), mais pas sur les autres éléments de rémunération (participation, intéressement...).

Dans certains cas où l'assiette de Sécurité sociale est forfaitaire, il n'est pas fait application de la base forfaitaire, mais de salaires réels.

Rémunération soumise à cotisation Arrco et Agirc

Tous les salariés cadres et non-cadres cotisent à l'ARRCO et seuls les cadres ou assimilés cotisent également à l'AGIRC. La répartition se fait selon les cas :

- Salarié non-cadre ne relevant pas de l'AGIRC.

Cotisation sur l'intégralité des rémunérations dans la limite de trois fois le plafond, mais le montant de la cotisation est différent en dessous du plafond, c'est ce qu'on appelle « tranche A » et au au-dessus du plafond la « tranche B » :

- en tranche A taux de cotisation contractuel : 6 % à l'ARRCO;
- en tranche B : le taux de cotisation contractuel à l'ARRCO passera à 16 %, dès 2005, (12 % en 2002)

⇒ Salarié cadre ou assimilé relevant de l'AGIRC ;

- cotisation à 6 % à l'ARRCO sur la fraction des rémunérations allant jusqu'au plafond (tranche A) ;
- la tranche B est cotisée à l'AGIRC au taux contractuel de 16 %.

Les droits à retraite (traduits sous forme de points) sont générés sur la base de ces taux contractuels.

Des taux supérieurs de cotisation ont pu être négociés dans les branches ou entreprises avant 1993, ce qui permettait un meilleur taux de remplacement. Depuis 1993 les taux sont bloqués et il n'y a plus de possibilité, sans modification des accords interprofessionnels, d'améliorer les pensions dans le cadre de la répartition.

Taux d'appel des cotisations

- La cotisation contractuelle est appelée à un taux fixé par les partenaires sociaux ;
- Ce taux d'appel permet l'équilibre du régime dans le cadre de la répartition et le financement de la solidarité..

Le taux d'appel est fixé à 125 %, soit un taux de cotisation de 7,5% pour un taux contractuel de 6 % et de 20 % pour un taux contractuel de 16 %.

Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié à l'ARRCO.

Pour l'AGIRC, la répartition se fait sur une base un peu différente (respectivement 62,5% et 37,5%).

Cotisations AGFF

Depuis 1983 l'ouverture du droit à retraite à 60 ans est financée au travers de l'ASF puis l'AGFF avec une cotisation de 2% en tranche A (répartition employeur/salarié 60/40) et 2,2% en tranche B (1,3% et 0,9%).

DROITS DES PARTICIPANTS-ES

1. *Conditions d'ouverture des droits directs.*

- Age de la retraite :

L'âge normal est fixé à 65 ans, toutefois, il peut être demandé une liquidation anticipée à compter de 55 ans, mais dans ce cas le montant est affecté d'un coefficient d'anticipation, lié à l'âge de liquidation..

- Retraite à 60 ans, financée par l'AGFF.

En 1982, après de longues luttes, il a été obtenu la possibilité de départ en retraite à partir de 60 ans, dans le régime général. Le patronat s'est opposé avec force à l'application de cette mesure pour la retraite complémentaire, si ce n'est avec un abattement correspondant à 22 %. Il a fallu toute une année pour mettre en place une association à structure financière (ASF) avec des cotisations particulières pour assurer le surcoût de ce droit entre 60 et 65 ans, les cotisations étant collectées par l'UNEDIC. Cet accord n'était pas pérenne, il a fallu le renouveler périodiquement. La bataille la plus rude a été fin 2000, où l'accord n'a pas été renouvelé. Le MEDEF voulant imposer le recul de l'âge de la retraite et l'augmentation des durées d'annuités dans la réforme future des retraites. Il a fallu la grande manifestation du 25 janvier 2001, pour imposer de nouvelles négociations, transformer l'ASF en AGFF, pour maintenir ce droit par des accords reconductibles ; le dernier accord maintient la structure AGFF, jusqu'au 1^{er} janvier 2004 et le droit des salariés jusqu'au 1^{er} avril 2004. Le principal changement entre l'ASF et l'AGFF est que les cotisations ne sont plus collectées par l'UNEDIC, mais par les Caisses de retraite complémentaire.

La question de la retraite à 60 ans dans la négociation sur la retraite complémentaire est un enjeu capital. (Voir fiche objectifs revendicatifs).

Pour bénéficier de l'AGFF, il faut :

- justifier que la retraite a été liquidée dans le régime général et remplir les conditions de durée d'assurance ;
- avoir cotisé à l'ASF puis l'AGFF ;
- les salariés n'étant plus en activité relevant du régime général (sauf chômeurs et préretraités) au moment de la liquidation de leur retraite, ne peuvent bénéficier de l'AGFF et leur retraite complémentaire est amputée de 22 %, (c'est le cas notamment de ceux qui finissent leur carrière dans la Fonction publique).

2. *Montant des droits.*

Les retraites complémentaires sont des systèmes de retraite par acquisition de points.

- Chaque année les périodes d'emploi ayant donné lieu à un versement de cotisations sont validées sur la base d'un nombre de points. Ces points sont obtenus en divisant le montant des cotisations contractuelles par la valeur du salaire de référence, qui correspond au prix d'achat théorique (sans taux d'appel) du point de retraite.

Soit la formule :

$$\text{Nombre de points} = \frac{\text{Salaire annuel} \times \text{taux de cotisation contractuel}}{\text{Salaire de référence}}$$

Pour 2003, le salaire de référence est de 12,0852 euros à l'ARRCO et de 4,2158 euros à l'AGIRC.

- A l'AGIRC existe une Garantie Minimale de Points (GMP) avec une cotisation forfaitaire qui permet aux salariés cadres, dont le salaire est inférieur ou égal au plafond Sécu, d'acquérir un minimum de 120 points de retraite par an
- Au moment de la liquidation de la retraite, on totalise les points obtenus tout au long de la carrière et on multiplie ce nombre par la valeur du point, (cette valeur est tous les ans définie par les Conseils d'administration, de l'ARRCO et de l'AGIRC en fonction des paramètres déterminés dans les accords paritaires ; son évolution concerne à la fois les retraités au travers de la revalorisation de leur pension, et les actifs afin que leurs points acquis ne perdent pas de valeur jusqu'à leur retraite).

Actuellement la valeur du point de retraite complémentaire est de 1,0698 euros à l'ARRCO et de 0,3796 euros à l'AGIRC.

⇒ La retraite complémentaire est le reflet exact de la carrière professionnelle. Il n'est pas retiré au calcul les moins bonnes années de salaire, comme dans le régime général.

En dehors des périodes effectivement travaillées, quelques-unes peuvent être validées.

A/ périodes de chômage indemnisées (à compter du 1^{er} octobre 1967) :

- les privés d'emploi, titulaires d'une allocation chômage ou d'une allocation FNE ou ASS.

Les droits sont actuellement calculés sur la base du salaire journalier de référence déterminé par l'UNEDIC (exception faite pour l'ASS où une garantie de points est appliquée, mais à un taux de 4% et non de 6%).

B/ les bénéficiaires de conventions de préretraite progressive obtiennent des droits complétés à hauteur du dernier salaire temps plein

C/ les bénéficiaires de l'ARPE, continuent à acquérir des droits.

D/ Périodes d'incapacité de travail :

- Pour une durée d'interruption de travail supérieure à 60 jours consécutifs, en apportant la preuve de leur indemnisation.

E/ périodes de service national :

- Durée supérieure à 12 mois, à la condition d'avoir interrompu une activité salariée.

3. Majorations des droits

à l'ARRCO :

- 5 % : pour chaque enfant à charge au moment de la liquidation ;
- 5 % : pour les participants qui ont élevé au moins trois enfants, qui ne sont plus à charge (majoration des droits antérieurs à 1999, si la Caisse de retraite le prévoyait).

Il n'y a pas de cumul possible entre ces deux majorations.

à l'AGIRC :

- 8% pour 3 enfants élevés, 12% pour 4 ...

4. Réversion :

Les veufs, veuves, ex-conjoints-es, divorcés-es sont susceptibles de bénéficier sans conditions de ressources de la réversion des droits de l'ancien salarié, sous réserve :

- qu'ils ne soient pas remariés ;
- qu'ils soient âgés de 55 ans, (si le décès est postérieur au 30 juin 1996) à l'ARRCO ;
- qu'ils soient âgés de 60 ans (55 ans avec abattements, sauf si pension de réversion Sécurité sociale) à l'AGIRC ;

Il n'y a pas de condition d'âge, si deux enfants à charge à la date du décès, ou si invalidité du veuf ou veuve à la date du décès ou ultérieurement ;

Le taux de réversion est de 60% des droits de l'ancien salarié.

5. Action sociale.

Chaque Institution de retraite complémentaire dispose d'un fonds d'action sociale, dont le montant de dotation annuelle est fixé par les Conseils d'administration de l'ARRCO et AGIRC.

Deux axes caractérisent cette action sociale :

- une action coordonnée entre toutes les Caisses et avec le régime général en faveur du soutien à domicile, (aide ménagère, amélioration habitat, ...)
- une action sociale menée librement et arrêtée par le Conseil d'administration des Caisses, (tenant compte des recommandations de l'ARRCO pour les caisses relevant de ce régime). Dans des caisses de l'ARRCO et de l'AGIRC une partie des fonds d'action sociale est aussi utilisée pour des aides aux actifs, ce qui pose question au regard du désengagement de l'action sociale dans d'autres organismes. D'autant que cette dotation d'action sociale des retraites a été amputée et gelée ce qui menace maintenant l'action sociale coordonnée.

6. Liquidation de la retraite.

Le salarié doit faire sa demande auprès de la dernière Caisse ou auprès du CICAS de son département, (Centre d'information et de la coordination de l'action sociale). Il est recommandé d'effectuer cette démarche six mois avant la date du départ, pour éviter tout retard de versement de la pension.

La date d'effet est fixée au 1^{er} jour du mois civil suivant la date anniversaire et/ou du droit à la retraite, sauf pour celles et ceux nés le 1^{er} d'un mois.

Ex : né le 1/1 date d'effet 1/1

 né le 2/1 date d'effet 1/2

Le paiement de la pension est trimestriel et réglé d'avance.

La Caisse de liquidation est chargée de regrouper les points inscrits au compte du salarié par les différentes Institutions.

Les allocations sont versées en début de trimestre.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES TOUS CONCERNES ? DE QUELLE MANIERE ?

Salariés du secteur privé

Tous les salariés travaillant ou ayant travaillé dans le privé sont concernés (près de 16 millions d'actifs et plus de 10 millions de retraités)

Aujourd'hui pour ceux qui ont fait la totalité de leur carrière dans le privé la retraite complémentaire représente de 20 à 60 % du total des pensions.

Les principaux enjeux :

Conception : la retraite complémentaire n'a pas vocation à gommer les reculs du régime général, elle doit contribuer en **complément** de celui-ci pour atteindre un **taux de remplacement** donné à un âge donné .

Pour l'**âge de départ** la question centrale est l'intégration dans les conventions collectives AGIRC et ARRCO du **droit à la retraite à 60 ans** conformément aux demandes syndicales, sans abattement pour une carrière complète au sens du régime général.

Cela supposeraient l'intégration de l'AGFF dans l'ARRCO et l'AGIRC et ensuite sa disparition, l'AGFF ayant pour principale caractéristique d'être provisoire comme l'était avant elle l'ASF.

Sur le **montant de la retraite**, pour garantir un taux de remplacement de 75 % (retraite de base et complémentaire) avec un minimum de 100% du SMIC, il faut fixer les paramètres des régimes complémentaires en conséquence pour la part qui doit leur revenir et mettre en place un minimum garanti de pension à l'ARRCO.

C'est d'ailleurs à cause des exigences communes des Organisations syndicales en ce domaine que la loi de réforme des retraites a dû prévoir l'objectif d'un minimum de pension à la liquidation à hauteur de 85% du SMIC pour un salarié ayant une carrière complète et le taux plein. Pour l'atteindre les revalorisations prévues du Minimum contributif du régime général sont insuffisantes, est donc posée nécessairement la contribution des retraites complémentaires.

ET DES PROBLEMES PARTICULIERS

Pour les **longues carrières** comment les complémentaires vont permettre la liquidation des retraites complémentaires sans abattement au moment de la liquidation de la retraite anticipée du régime général ?

Même question pour les **handicapés** avec en plus le niveau de retraite complémentaire pour des carrières qui seront par définition plus courtes.

Même question à terme pour la prise en compte des **pénibilités**.

Pour ceux qui sont en « **pré retraite** » le contenu des accords ou conventions sont très diverses. Au pire est stipulé la sortie du système à 60 ans, renvoyant à la quasi-obligation de liquider les retraites avec décote et abattement, dans de très nombreux cas la sortie est obligatoire dès le taux plein de la sécurité sociale atteint sans tenir compte des conséquences de l'application de coefficients d'abattement dans les retraites complémentaires.

Salariés du public

Dans le secteur public les frontières entre le public et le privé sont souvent devenues très floues de part les privatisations et les remises en cause de statuts. L'emploi y est vraiment déstructuré. C'est ainsi que **le nombre d'emplois de type privé s'est accru** : les salariés relèvent alors à la fois du régime général de retraite et de caisses de l'ARRCO et éventuellement de l'AGIRC.

Les 650 000 agents **non-titulaires** de la Fonction publique (Etat, territoriaux et hospitaliers) dépendent à la fois du régime général et pour la retraite complémentaire de l'IRCANTEC. C'est le cas également des 100 000 agents de droit privé de La Poste et d'autres emplois précaires du secteur public. En fait l'IRCANTEC recense 2,2 millions de cotisants et verse actuellement 1,5 millions d'allocations de retraite. Toute réforme régressive de l'ARRCO et de l'AGIRC comporterait un risque de transposition à l'IRCANTEC

Sur les 5 millions de fonctionnaires en activité certains ont eu une partie de leur carrière dans le privé et seront donc **pluri-pensionnés** : une situation courante chez les agents de la fonction publique hospitalière ou les territoriaux, qui ont des droits ouverts à l'ARRCO et l'AGIRC mais avec un abattement de 22% du fait de la non-cotisation à l'AGFF, jusqu'à 60 ans.

Les agents ayant acquis des droits auprès du seul service des Pensions civiles ou les ressortissants des régimes spéciaux de retraite ont tous des intérêts communs sur l'avenir des retraites avec les salariés relevant des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, pour lesquels les discussions s'ouvrent avec le patronat le 9 septembre.

Salariés relevant des régimes spéciaux

Certains régimes sont concernés également pour leur financement. Par exemple dans le régime de retraite de la SNCF, les « avantages nets supplémentaires » du régime sont estimés par rapport aux retraites moyennes des salariés du transport, y compris les retraites complémentaires.

Ces avantages nets supplémentaires sont entièrement à la charge « de l'établissement public et des ses salariés » (Article 30 du cahier des charges de la SNCF).

En conséquence, toute baisse des retraites complémentaires se traduit soit par une remise en cause de droits pour les cheminots retraités, soit par une hausse des cotisations (part ouvrière + part patronale).

Pour les salariés des Industries Electriques et Gazières, c'est en ce moment que gouvernement et patronat œuvrent à une sorte d'intégration du régime spécial dans le régime général, ainsi que dans l'ARRCO et l'AGIRC, sur la base de l'accord minoritaire de décembre 2002. Ce n'est pas sans lien avec le projet de privatisation.

Oui, tous concernés, et pas seulement sur une basse de solidarité entre salariés même si c'est un élément non négligeable, mais surtout par convergence d'intérêts communs.

fiche n° 3

Montant de la Retraite complémentaire

Avec l'âge de départ, le montant est l'autre élément important pour la retraite.

La retraite complémentaire s'est mise en place d'abord dans la mesure où dans le régime général il n'y a pas de droits à la retraite sur la partie du salaire supérieur au plafond Sécu (création de

l'AGIRC en 1947). Ensuite elle s'est développée pour également améliorer le montant des droits en dessous du plafond. Tout retraité doit pouvoir faire face à ses besoins, y compris ceux liés à l'allongement de la vie.

Montant de la retraite et taux de remplacement

Cette notion de taux de remplacement exprime le rapport entre la pension de retraite et le salaire en activité. Pour cette mesure, le mieux est de prendre la pension nette de cotisations et le salaire lui aussi net.

Par convention on prend ces deux éléments au moment du passage en retraite. Bien sûr si l'on veut corriger un effet de baisse de rémunération en fin d'activité on peut prendre une autre base, de même pour suivre l'évolution du montant des retraites liquidées l'évolution en net ou en brut n'est pas la même chose. Par contre le calcul de la retraite est basé sur le salaire brut.

Le calcul du taux de remplacement

Le taux de remplacement est en fait un instrument de mesure. Son calcul exact n'est possible qu'au moment du départ en retraite ; mais tout salarié veut savoir bien avant quel taux il est susceptible d'avoir. On peut en obtenir des évaluations en fonction d'hypothèses sur la réglementation, les différents paramètres des régimes et sur le type de carrière (évolution ou non de la rémunération).

C'est ainsi que le COR a fait des estimations des taux de remplacement sur des cas types de salariés pour différentes échéances 2000, 2020 et 2040 et montré la dégradation des retraites du fait des mesures Balladur. La CGT a aussi fait des évaluations pour aider à mesurer les effets de la réforme Fillon-Raffarin.

A l'intérieur de ce taux de remplacement global on distingue la part qui provient du régime général et celle des régimes complémentaires.

Le taux de remplacement peut-être aussi un objectif que l'on se donne pour construire le système de retraite. C'est ainsi que depuis le milieu du siècle dernier nous avons porté les repères de 50% pour le régime général et de 25% pour la complémentaire (et donc 75% en complémentaire pour la partie du salaire au dessus du plafond Sécu).

La CGT s'est battue avec force pour que dans le cadre de la réforme de la retraite soit fixé l'objectif d'un taux de remplacement et que celui-ci soit garanti dans la durée.

Lien entre droits et taux de remplacement

Les droits à retraite sont calculés dans chaque régime au moment de la liquidation de la retraite en application de la réglementation et selon les valeurs des paramètres de chacun des régimes.

Pour aider à se repérer entre ces deux notions on peut, en simplifiant, établir des estimations, qui permettent de relier les droits à retraite au taux de remplacement brut, qui sera à corriger de l'effet des taux de cotisations.

Pour les régimes de retraite complémentaire

Dans les régimes complémentaires par points le montant de la retraite (sans abattement) est déterminé par la formule :

$$\text{Pension} = \text{Nombre de points acquis} \times \text{Valeur du point de retraite}$$

Le nombre de points acquis dépend de l'ensemble des salaires bruts que l'on a perçus, du **taux contractuel de cotisation** et du prix d'achat du point (appelé **salaire de référence**).

Le nombre de points acquis dans une année est égal à :

$$\frac{\text{Salaire annuel} \times \text{Taux contractuel de cotisation}}{\text{Salaire de référence}}$$

Le rendement théorique du régime :

$$\frac{\text{valeur du point}}{\text{salaire de référence}}$$

est d'une grande importance pour l'acquisition de droits chaque année. Il exprime en fait ce que la cotisation ouvre comme droits à retraite : s'il baisse, les droits seront moindres pour un même taux de cotisation et un même salaire. **Il est déterminant pour le taux de remplacement.**

En effet on peut exprimer l'évolution du montant de la retraite sous la forme :

$$\text{Pension} = \text{Salaire moyen annuel} \times \text{Taux contractuel de cotisation} \times \text{Rendement théorique du régime} \times \text{Nombre d'années cotisées}$$

Et donc, pour le taux de remplacement :

$$\frac{\text{Pension}}{\text{salaire moyen annuel}} = \text{Taux contractuel de cotisation} \times \text{Rendement théorique du régime} \times \text{Nombre d'années cotisées}$$

Ce qui donne une mesure d'un taux de remplacement au regard du salaire moyen d'activité.

Mais les taux de cotisations sont différents dans chacun des régimes et ils le sont aussi entre la partie du salaire en dessous du plafond Sécu et au dessus (pas de droit à retraite sur cette partie dans le Régime général). Il faut donc à la fois distinguer ces taux et le salaire d'activité qui y correspond.

Pour les régimes **ARRCO** et **AGIRC**, les rendements des régimes ont évolué (par accord) de façon négative, en revalorisant de façon différente la valeur du point et le salaire de référence en particulier en 1993 et 1996, si bien que l'effet bénéfique sur les droits, des augmentations des taux théoriques de cotisation a été plus que

neutralisé. Le rendement de l'**ARRCO** qui devait rester à 13,33 % après 1983, pour garantir le taux de remplacement est passé à 8,8 % en 2000.

Actuellement, nous en sommes à 0,53% de montant de salaire annuel par annuité à l'**ARRCO**, pour la partie inférieure au plafond et 1,44% à l'**AGIRC** pour la partie supérieure au plafond. On peut comparer ces valeurs aux 1,33% du régime général (dans la limite du plafond) et des 2% des fonctionnaires (pour un seul régime) qui vont passer avec la réforme Fillon à respectivement 1,25% et 1,825%. Les taux de remplacement respectifs à l'**ARRCO** et à l'**AGIRC** sont donc en dessous de 25% et de 75%, même pour 40 années cotisées.

Exemple :

Un salarié qui a un salaire mensuel de 1 200 euros brut, qui cotiserait 42 années toucherait une retraite complémentaire de 267 euros, sur la base des valeurs actuelles des paramètres **ARRCO** ; pour 36 années et sans abattement ce ne serait plus que 229 euros.

Pour les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, il y a besoin de bien mesurer la dégradation de leur taux de remplacement. Et pour assurer à l'avenir de bonnes retraites, donc un bon taux de remplacement, il est nécessaire à la fois d'augmenter les taux théoriques de cotisation et de garantir leurs rendements, (par une évolution identique de la valeur du point et du salaire de référence).

La valeur du point de retraite doit être revalorisée (indexée) selon l'évolution moyenne des salaires, dans l'intérêt à la fois des retraités et des actifs, qui bénéficieraient ainsi d'une juste revalorisation de leurs points déjà acquis.

Qu'est-ce que la neutralité actuarielle ?

Ainsi que l'a montré la CGT, l'une des caractéristiques essentielles de la réforme Fillon est d'accentuer très fortement la contributivité des retraites à travers un ensemble de dispositifs visant à limiter les droits non effectivement cotisés.

La forme ultime de cette logique est la fameuse **neutralité actuarielle**, qui est au centre des débats sur l'avenir des retraites, et qui pour certains est le summum de l'équité en matière de retraites.

Une fois qu'on fait abstraction des complications inutiles introduites par les actuaires (et qui donnent précisément son nom au principe de neutralité actuarielle), celui-ci est en réalité fort simple : **chaque retraité devrait recevoir au cours de sa retraite un montant total de pension équivalent aux cotisations qu'il aura versé au cours de sa vie active.**

Les retraites par capitalisation à cotisations définies expriment parfaitement cette idée de neutralité actuarielle. Le salarié cotise dans le fonds pendant toute sa vie active. Au moment de la liquidation de sa retraite, il dispose d'un capital d'un montant déterminé qui dépend à la fois des cotisations qu'il a versées, donc de sa durée de cotisation et de l'ensemble des salaires perçus, mais aussi du taux de rendement du placement de ces cotisations sur les marchés financiers. Ce capital est alors transformé en rente, en fonction de son espérance de vie au moment de la liquidation de la retraite, rente qui sera versée trimestriellement ou mensuellement.

Les régimes de retraites appelés « *comptes notionnels* » ou « *capitalisation fictive* » mis en place en particulier en Suède et en Italie reposent sur le même principe d'acquisition des droits, à ceci près que le taux de revalorisation des cotisations est un paramètre politique : par exemple, on prendra le taux de croissance du PIB.

Appliqué strictement, le principe de neutralité actuarielle a des conséquences importantes :

- **le montant de la pension de retraite dépend des cotisations de l'ensemble de la carrière** (ce qui est le cas des régimes par points). Contrairement aux régimes en annuités (régime général et régimes spéciaux), toutes les années comptent, y compris les plus mauvaises ;
- **le niveau de la retraite dépend de l'âge de départ**. Le recul de l'âge de départ permet d'augmenter le niveau de la retraite. En revanche, un départ précoce en diminue le montant ;
- enfin, appliqué dans toute sa rigueur, le principe de neutralité actuarielle implique que **le taux de cotisation et/ou le montant de la pension varient en fonction de**

l'espérance de vie. Dans la mesure où l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes, ces dernières devraient cotiser plus ou avoir à taux de cotisation égal une plus faible retraite que les hommes, ou encore partir plus tard. Elles seraient encore plus défavorisées que ce n'est le cas actuellement. Il en serait de même des catégories sociales à espérance de vie élevée comme les cadres ou les fonctionnaires.

L'idée de partage des gains d'espérance de vie défendu par Fillon lors de la réforme des retraites et qui sert de fondement à l'allongement de la durée de cotisation à 41 ans en 2012 et 42 ans en 2020, fondé sur l'idée d'un partage 2/3 1/3 entre la durée d'activité et la retraite est basé sur le même raisonnement. Il est défendu depuis plusieurs années de manière encore plus radicale par le MEDEF en particulier, lors de la négociation ARRCO-AGIRC qui devait aboutir à l'accord du 10 février 2001 le principe d'une répercussion totale des gains d'espérance de vie sur la durée d'activité : si l'espérance de vie augmente d'un an, l'âge de fin d'activité doit être aussi reculé d'un an.

Cette conception avait été formulée avec une très grande clarté dans le projet d'accord soumis par le MEDEF à l'automne 2000 (le texte avait été édulcoré par la suite pour permettre la signature de la CFDT et de la CFTC) : « à compter du 1^{er} janvier 2004 et jusqu'au 31 décembre 2010, les points acquis par les cotisants à la date de liquidation de leurs allocations AGIRC-ARRCO seront affectés d'un coefficient tenant compte de l'âge et de la durée de cotisation du participant, permettant d'assurer la neutralité actuarielle, tant pour les allocataires que pour les régimes. Ces coefficients, calculés sur la base des tables de mortalité prospective, évolueront conformément aux prévisions d'allongement de l'espérance de vie ».

C'est la même logique que le gouvernement voudrait appliquer pour le rachat des années d'étude, c'est ce qui les rendraient pratiquement inaccessible.

La neutralité actuarielle est donc à l'opposé du système de retraites solidaires revendiqué par la CGT, fondé sur des droits garantis et donc des « prestations définies ».

Quelle retraite complémentaire en 2004, pour celles et ceux déjà en préretraite ?

La situation dégradée de l'emploi s'accompagne depuis de longues années de mise en place de dispositifs de départs anticipés de l'entreprise dans lesquels sont inscrits de nombreux salariés (FNE - ARPE - CATS...). Dispositifs d'Etat, accords interprofessionnels, Convention de branche auxquels s'ajoutent aussi les dispositifs "maison" conclus dans les entreprises privées.

Ce sont 32 % des salariés du secteur privé qui sont dans un dispositif de départ anticipé au moment où ils font valoir leur droit à la retraite. S'y ajoutent les 14 % qui sont en chômage.

Les différences sont importantes entre secteur d'activité. C'est 39 % de préretraités et 25 % au chômage dans l'industrie. C'est 9 % de préretraités et 31 % au chômage dans le tertiaire. Et, dans une industrie comme l'automobile, la proportion de préretraités est de 53 %.

Globalement, les derniers chiffres connus -sources UNEDIC et INSEE- donnent un total de 520 000 personnes qui arrivent à la retraite après une période "d'inactivité" contrainte ou choisie. Parmi eux, ce sont 150 000 salariés qui sont en FNE, ARPE ou CATS avec des périodes plus ou moins longues suivant l'âge de départ.

Sans gommer la situation difficile de celles et ceux qui ont été licenciés et qui sont au chômage et dispensés de recherche d'emploi, ce qui apparaît dans cette situation c'est le "sort" de celles et ceux qui ont quitté l'entreprise en ayant adhéré volontairement à un dispositif de départ ou qui ont trouvé comme réponse de partir en préretraite le dispositif CATS pour sortir de la production et des conditions de travail à 57 ans ou 58 ans.

Ils sont partis dans un cadre connu et convenu, avec des droits discutés et définis entre l'employeur et les organisations syndicales en prenant en compte la réglementation et les conditions existantes pour la retraite complémentaire.

Et, c'est bien à partir de là, que chacun a fait le compte sur sa situation nouvelle et ce que sera sa retraite demain.

Evidemment, les objectifs du MEDEF d'allongement de durée de cotisations et d'instauration d'abattements de droits sont vrais pour tous les salariés.

Mais, comment peut-on accepter d'être partis avec des droits connus et voir ceux-ci se modifier avant la liquidation de sa retraite dans le sens de réduction ? Pour les salariés en préretraite, tous les comptes vont changer !

Dans ces conditions, n'y a-t-il pas une exigence forte à faire valoir afin que tous les droits inscrits au départ de l'entreprise soient garantis à 100 % à leur départ à la retraite.

D'ailleurs, pour aller dans ce sens, on peut prendre en compte ce qui est dit dans la loi pour les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de fin d'activité, la pension est liquidée dans les conditions en vigueur à la date de l'entrée dans les congés de fin d'activité. Même chose pour celles et ceux de la Poste et des Télécommunications.

Au minimum, c'est bien la continuité des droits existants à la date du départ de l'entreprise en étant inscrit dans tout dispositif de départ anticipé qui doit être reconnu et validé.

Autre question : Les préretraites et les départs anticipés (longues carrières)

Dans l'absence des décrets d'application de la réforme et des résultats de la négociation Arrco Agirc, il est difficile d'appréhender toutes les situations. Cependant les salariés actuellement dans des dispositifs préretraite et potentiellement concernés par les départs anticipés devront regarder la solution la meilleure :

- Rester en préretraite jusqu'à 60 ans.
- Liquider leur retraite avant 60 ans.

Dans tous les cas, la décision devra être prise par le salarié.

Un des enjeux de la négociation Paritaire est d'obtenir des ressources nouvelles pour financer les départs anticipés pour longues carrières, sinon cela risque de peser sur le niveau des retraites des autres salariés.

Les entreprises finançaient pour partie les préretraites, il faut qu'elles assurent également les départs anticipés, sinon c'est de nouveau un cadeau aux entreprises.

(Des salariés peuvent avoir d'autres dispositifs de retraite sur-complémentaire, mais ils devront sûrement attendre 60 ans pour y prétendre).

IRCANTEC

Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'État et des Collectivités publiques

L'Ircantec est une **caisse complémentaire** au régime général de Sécurité Sociale (décret n°1277 du 23 décembre 1970). C'est un régime à caractère réglementaire de la Fonction Publique, non-conventionnel, placé sous tutelle d'État. Il est obligatoire pour tous les employeurs d'agents non-titulaires des collectivités publiques, Banque de France, EDF-GDF, les E.P.I.C. La gestion est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

LES RESSORTISSANTS DU REGIME.

Ce sont les **agents non-titulaires** de l'État, des collectivités territoriales (régions, départements, communes) hospitaliers et d'entreprises publiques, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, affiliés au régime général de Sécurité Sociale

LES CARACTERISTIQUES.

Il s'agit d'une caisse complémentaire au régime général qui fonctionne sur le principe de la répartition mais qui intègre les règles des régimes spéciaux publics

A la différence de l'ARRCO et de l'AGIRC, l'IRCANTEC est à la fois un régime et une caisse pour les **cadres et non-cadres**.

A noter que, compte tenu de la vocation à la titularisation des agents, il s'agit pour beaucoup d'un régime de « passage » sur une moyenne de 8 à 9 ans de présence.

LES COTISATIONS.

1 - Au premier janvier 2003, les cotisations (dites **théoriques**) sont celles à partir desquelles se calculent les droits :

- Tranche A : 4,5 % dont 1,8 % à la charge des salariés
- Tranche B : 14 % dont 5,6 % à la charge des salariés

(Tranche A : rémunération sous le plafond Sécu et tranche B au delà – Rappel : l'Ircantec est commun aux cadres et non-cadres).

2 - Le **taux** des cotisations appelées depuis 1992 (taux d'appel à 125%) est de

- Tranche A : 5,625 % dont 2,25 % pour les salariés
- Tranche B : 17,50 % dont 5,95 % pour les salariés

LA CONSTITUTION DU DROIT A PENSION.

La **totalité de la rémunération** (salaire + primes et indemnités) est soumise à cotisation en distinguant les tranches A ou B avec des taux différents.

Le calcul est réalisé par année, en tenant compte du plafond de la Sécurité Sociale, taux de cotisation, valeur d'achat (salaire de référence) de l'année. La cotisation est obligatoire pour l'employeur et le salarié sur les périodes considérées.

L'acquisition des droits pour validation « gratuite » (c'est-à-dire sans cotisation) est possible sur demande avec les documents justificatifs :

- Pour les périodes militaires ; service militaire, rappel sous les drapeaux, campagne de guerre (1939-1945, Afrique du Nord...). Ces périodes ne sont prises en compte qu'une seule fois dans un régime complémentaire.
- Il peut être accordé des points pour les périodes de chômage, maladie, maternité, accident du travail, invalidité. Les validations gratuites sont soumises à des critères dans le calcul des points attribués, selon la nature du droit.

BONIFICATION.

Une **bonification de points pour enfant** est accordée (père ou mère) dans la limite d'un an sous condition d'une interruption effective de l'activité professionnelle. Le nombre de points gratuits alloués pour enfant est égal à la moyenne annuelle des points retraite acquis.

MAJORATION DES DROITS.

Au moment de la liquidation de la retraite les droits acquis (cotisations, validation) sont majorés de :

- 10 % pour 3 enfants
- 15 % pour 4 enfants
- 20 % pour 5 enfants
- 25 % pour 6 enfants
- 30 % pour 7 enfants et plus...

LA RETRAITE IRCANTEC SELON L'AGE DE DEPART

1) **A 65 ans**, la retraite est d'un montant égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point (0,40301 € au 1^{er} juillet 2003).

2) **Entre 60 et 65 ans, deux situations :**

- L'assuré justifie des conditions requises pour obtenir le taux plein (50 %) au titre des régimes de base : aucune minoration n'est appliquée.

- Il ne remplit pas ces conditions ; la retraite subit une minoration (au travers d'un coefficient d'anticipation inférieur à 1, tenant compte de l'âge et de la durée d'assurance aux régimes de base). Ces minorations ne concernent pas ceux qui bénéficient d'une pension vieillesse du régime de base à taux plein avant 65 ans

(inaptitude, invalidité, mères de famille, anciens combattants et victimes de guerre, chômage dans l'intérêt du service entre 63 et 65 ans).

Coefficients applicables entre 60 et 65 ans :

Age	Coefficient	Nombre de trimestres
60 ans	0,7800	130 ou moins
60 ans et 3 mois	0,7925	131
60 ans et 6 mois	0,8050	132
60 ans et 9 mois	0,8175	133
61 ans	0,8300	134
61 ans et 3 mois	0,8425	135
61ans et 6 mois	0,8550	136
61ans et 9 mois	0,8675	137
62ans	0,8800	138
62 ans et 3 mois	0,8900	139
62 ans et 6 mois	0,9000	140
62 ans et 9 mois	0,9100	141
63 ans	0,9200	142
63 ans et 3 mois	0,9300	143
63 ans et 6 mois	0,9400	144
63 ans et 9 mois	0,9500	145
64 ans	0,9600	146
64 ans et 3 mois	0,9700	147
64 ans et 6 mois	0,9800	148
64 ans et 9 mois	0,9900	149

Le coefficient retenu est le plus favorable de l'âge de départ ou du nombre de trimestres d'assurance dans les régimes de base. Il n'y a pas de minoration de la pension IRCANTEC à partir du moment où l'on dispose à 60 ans de 150 trimestres dans un régime de base.

PENSION DE REVERSION.

Elle est accordée au conjoint, à l'ancien conjoint, aux orphelins de l'allocataire décédé. Des conditions sont exigées :

- Veuf ou divorcé : avoir au moins 60 ans. Sans conditions d'âge si le demandeur est titulaire d'une pension d'invalidité.
- Veuve ou divorcée : avoir au moins 50 ans ou 2 enfants de moins de 21 ans ou majeurs infirmes à charge.
- Etre marié (e) au moins 2 ans avant que l'allocataire décédé ait atteint 55 ans ou avoir été marié (e) au moins 4 ans ; ne pas être remarié.

- Etre orphelin de père et de mère, âgé de moins de 21 ans ou dans certaines conditions, majeur ou atteint d'une infirmité permanente.

Le montant est de 50 % de la pension. Si plusieurs conjoint(e)s remarié(e)s (es), il y a proratisation proportionnelle à la durée de chaque mariage.

Les pensions des orphelins sont égales à 20 % des droits acquis par l'affilié pour chaque enfant.

DANS LE CAS DE TITULARISATION.

Le ressortissant du régime peut demander la **validation** (avec rachat) de ses services de non-titulaires **au titre des pensions civiles** (code des pensions civiles et militaires). Le calcul s'effectue à partir du traitement indiciaire auquel est appliquée la cotisation des pensions civiles (7,85 %) en fonction du nombre d'annuités de services validables.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR L'IRCANTEC

L'automne va être l'occasion d'un nouvel affrontement avec le MEDEF et le gouvernement sur l'avenir des complémentarités de retraites ARRCO-AGIRC avec la volonté, dans la foulée de la loi, d'aggraver encore les dispositions en matière de pensions.

Les non-titulaires, les contractuels, ont ainsi une double raison d'entrer en action pour la défense de leurs droits, face à la nouvelle loi qui de 40 ans porte à 41 et 42 ans en 2020 (160-168 trimestres) la durée de travail pour des revenus amputés en retraite, avec un contentieux de droits et financier qui s'alourdit au sein de l'Ircantec par le refus de toutes décisions des gouvernements successifs depuis les années 1980.

Les principes de fonctionnement de la répartition doivent être intégralement respectés par l'Etat et les employeurs publics au sein de l'IRCANTEC. A ce titre, il est dû au régime plusieurs milliards d'euros pour l'abaissement en 1982 à 60 ans de l'âge de départ en retraite et les titularisations intervenues. Une dette que la nouvelle loi ne saurait effacer. Cet argent permettrait de nettement améliorer les niveaux de pensions des affiliés, sans recourir à l'augmentation des cotisations.

Le système de calcul de la valeur du point, déterminant pour le montant de la retraite, doit être rénové en prenant en compte tous les éléments de l'évolution des rémunérations des agents de la Fonction publique (primes et indemnités comprises). La revalorisation de cette valeur du point doit s'effectuer de « date à date », au moment de l'augmentation des agents titulaires pour que les non-titulaires ne perdent rien dans les applications.

Une augmentation des taux théoriques de cotisation de 4,5 à 6 % en tranche A, de 14 à 16 % en tranche B, avec effet sur les points acquis sur les actifs et retraités, auraient des retombées bénéfiques pour tous dans les niveaux de pensions.

Il convient d'en finir avec les rachats au moment des titularisations (parfois très tardives) et pour les agents qui ne totalisent pas les 15 ans de services effectifs. Chaque agent qui a cotisé au régime public (Code des Pensions ou IRCANTEC) doit être considéré comme ayant acquis des droits à pension ; la conversion éventuelle de ceux-ci doit se faire sans financement supplémentaire de la part du salarié. Il faut donc dissocier cette question de la gestion des caisses car il revient aux employeurs publics, dont l'Etat, d'assumer pleinement les responsabilités et conséquences des politiques d'emplois précaires appliquées, parfois hors de toute légalité.

Toute embauche de personnels non-titulaires doit donner lieu à une affiliation à l'IRCANTEC (ex. : CES, demain volontaire civil) et au régime général pour la constitution de droit à pension.

Le Conseil d'Administration doit être démocratisé. Les administrateurs syndicaux doivent être élus et légitimés par les actifs et retraités de l'institution. L'élection doit s'effectuer sur liste présentée par chaque fédération syndicale représentative des fonctions publiques.

* * *

C'est dans les solidarités public/privé, fonctionnaires et non-titulaires, que se trouve l'efficacité pour gagner. En ce sens, les revendications concernant l'IRCANTEC, qui demeure un régime réglementaire de la Fonction Publique, sont communes et dans l'intérêt de tous pour imposer une négociation au gouvernement et au patronat.

Cadre de la négociation et objectifs revendicatifs

Cadre de la négociation

Les négociations sur les retraites complémentaires vont s'ouvrir le 9 septembre 2003.

A ce jour, nous ne connaissons ni le calendrier, ni concrètement les différents points qui seront discutés. Cependant, au regard des précédentes négociations et de la réforme de la retraite, nous avons quelques éléments.

L'évolution des retraites complémentaires a été ponctuée par différents accords fixant à plus au moins long terme les règles de fonctionnement des régimes. Le dernier accord est celui du 20 juin dernier, qui prorogeait l'accord du 10 février 2001 et de ses annexes du 26 mars 2001, jusqu'au 1^{er} janvier 2004.

L'enjeu des négociations est de conclure par un accord seul à même d'assurer la pérennité des régimes et les droits des salariés-es et des retraités-es. Nous sommes dans une négociation paritaire, dont le Gouvernement est absent donc face à face avec le Medef et dans la contrainte d'aboutir à un accord avant le 31 décembre 2003.

La seule intervention du Gouvernement se situe dans l'extension des accords (qui peuvent mettre plusieurs mois, comme plusieurs années, pour être étendu).

La question de fond est donc le contenu de l'accord. La Cgt fera tout pour influencer sur les choix qui seront faits, mais cela ne peut se faire sans l'intervention, la mobilisation des salariés-es.

Les négociations doivent se dérouler sous le contrôle actif des salariés-es. Chaque Organisation syndicale engage sa responsabilité dans la négociation et dans la ratification ou non de l'accord.

La question est de savoir quel rôle vont jouer les retraites complémentaires. Nous aurons une forte bataille pour empêcher le Medef de concrétiser les objectifs qu'il n'a pas pu encore imposer et qui accentueraient les dégradations de la réforme, notamment sur le taux de remplacement.

Principaux objectifs revendicatifs

1. **Montant des pensions :**

garantir un haut niveau de retraite complémentaire pour tous en définissant des objectifs de taux de remplacement à moyen terme. Cet objectif s'inscrit dans l'exigence d'un taux de remplacement minimum, régime général et retraite complémentaire, de 75 % et pas inférieur à 100 % du Smic. Le régime général devait assurer 50 % jusqu'au plafond de la Sécurité sociale. L'objectif pour les retraites complémentaires doit être de 25 % pour l'Arrco et de 75 % pour la partie au-dessus du plafond, (actuellement la moyenne se situe respectivement aux environs de 20 et 60 %).

Fixer un minimum de pensions à l'Arrco pour atteindre avec le régime général 100 % du Smic, pour les pensions au minimum contributif.

Indexation de la revalorisation des pensions sur les salaires.

2. **Age de la retraite :**

alignement définitif des conditions d'âge (droit à départ dès 60 ans, sans amputation) avec le régime général, pour cela intégration de l'Agff et de ses cotisations dans les régimes Arrco - Agirc.

3. **Départs anticipés pour carrières longues et travaux pénibles :**

dégager des ressources nouvelles pour permettre l'alignement des droits avec le régime général, sans que cela pèse sur le niveau des retraites des autres salariés-es.

4. **L'Action sociale :**

arrêt du gel de la dotation pour l'Action sociale, notamment pour répondre aux besoins de plus en plus grands des retraités-es.