

Des droits à retraite complémentaire à défendre, améliorer et financer

La retraite complémentaire Arrco pour tous les salarié(e)s du privé et celle de l'Agirc pour les cadres complètent la retraite Sécurité sociale.

L'Arrco et l'Agirc fonctionnent sur le principe de la répartition et de la solidarité entre générations : en cotisant, les salariés d'aujourd'hui acquièrent des droits à la retraite et financent directement les pensions des retraités actuels.

Ces deux institutions ne sont pas globalement déficitaires à ce jour mais la progression importante de retraités suite aux naissances d'après 1945, la situation de l'emploi et l'insuffisance de cotisations, surtout à l'Agirc, posent à terme des besoins de financement nouveaux.

Les deux enjeux majeurs de la négociation, commencée le 27 janvier 2009, sont :

- la possibilité de partir en retraite dès 60 ans avec une pension complémentaire sans abattement
- l'équilibre financier à court et moyen terme de l'Arrco et l'Agirc.

Dans le sillage de la loi Fillon (de 2003) qui programmat l'allongement de la durée d'assurance de 40, 41 puis 42 ans au régime général, l'accord 2003 dans les retraites complémentaires, que la CGT n'a pas signé, organisait une baisse des droits à retraite et bloquait l'évolution des pensions. Ces orientations doivent être abandonnées. Le seul point positif de cet accord prévoyait que le dispositif de financement de la retraite complémentaire à 60 ans devait être intégré dans l'Arrco et l'Agirc. Mais le Medef, qui n'a de cesse de vouloir remettre en cause la retraite à 60 ans, ne veut pas mettre en œuvre cette disposition favorable. Pour lui, la solution c'est de faire accepter un recul de l'âge de départ en retraite à 62 ans, 65 ans, voire même 70 ans en 2029 pour des droits complets.



Plus que jamais, la retraite par répartition est à défendre et à améliorer. Elle est beaucoup plus sûre que la capitalisation, la crise financière en apporte la preuve. Ce système permet, de plus, de s'opposer à la logique de financiarisation et d'abaissement de la rémunération du travail qui est à l'origine de la crise économique actuelle.

La répartition est donc porteuse d'issue à cette crise et peut largement contribuer à la réponse attendue par des millions de salariés, comme exprimée le 29 janvier 2009.

Quand il s'agit de capitalisation, les patrons ne rechignent plus à mettre de l'argent des entreprises

Le Medef en particulier, son représentant à la négociation Arrco - Agirc ne cesse de répéter que les entreprises ne peuvent mettre un centime d'euros de plus dans la retraite et qu'il faut « alléger leurs charges ». Guillaume Sarkozy, encore récemment dirigeant du Medef et aujourd'hui, délégué général du groupe Protection sociale Mederic-Malakoff, trouve tout à fait plausible de proposer à ces mêmes entreprises des produits d'épargne retraite pour leurs salariés avec des taux de cotisation de l'ordre de 8 %.

Quelques données sur les régimes Arrco et Agirc (Chiffres 2006)

	ARRCO	AGIRC
Nombre de cotisants	18 millions	3,7 millions
Cotisation 2006 (avec Agff)	45 milliards d'€	18,6 milliards d'€
Montant des réserves	56 milliards d'€	18 millions d'€
Nombre de retraités	11,3 millions	2,2 millions
Pension annuelle moyenne (droits propres)	2 803 points Arrco, soit 3 151 €	21 720 points Agirc, soit 8 660 €

Dans ces négociations, la CGT propose...



Pour garantir définitivement le droit à la retraite à 60 ans :

- ➡ intégrer l'Agff directement dans les régimes Arrco et Agirc,
- ➡ inscrire dans les textes de chacun des régimes l'âge de 60 ans pour l'ouverture des droits à retraite complémentaire sans abattement.

Pour assurer l'équilibre des régimes Arrco - Agirc :

- ➡ étendre l'assiette de cotisation à l'intéressement et la participation (apport immédiat de plus d'un milliard d'euros par an à l'Arrco et plus de 600 millions d'euros à l'Agirc et acquisition au fur et à mesure de droits supplémentaires à retraite),
- ➡ modifier les cotisations patronales en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique d'emploi de l'entreprise,
- ➡ pour faire supporter la charge du « papy boom », il faut prélever une partie sur les 60 milliards de réserve et équilibrer chacun des régimes en modifiant les taux d'appel de cotisation.

Pour restaurer et garantir de bons taux de remplacement à l'Arrco et l'Agirc, il faut :

- ➡ augmenter progressivement les taux contractuels de cotisation de façon à assurer des taux minimum de remplacement de 25 % jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale (Arrco) et 75 % au-delà (Agirc),
- ➡ instaurer un minimum de pension immédiatement applicable à l'Arrco, le financement étant assuré dans le cadre d'une solidarité dans le régime,
- ➡ revaloriser les pensions et les paramètres des régimes (valeurs du point et salaires de référence) sur l'évolution des salaires.

Pour les droits familiaux et conjugaux, il faut :

- ➡ aligner les majorations familiales Arrco comme Agirc sur celle du régime générale de Sécurité Sociale (10 % pour trois enfants et plus),
- ➡ abaisser de 60 à 55 ans (comme à l'Arrco) l'âge ouvrant droit à une pension de réversion pour les veufs et les veuves dans le régime Agirc.

Après la réunion du 9 février, la négociation va se poursuivre. Trois réunions sont prévues (17 février, 12 et 23 mars).

Le débat sur ces propositions et l'intervention de tous les salariés vont être indispensables et décisifs dans les semaines à venir pour peser dans cette négociation et s'inscrivent directement dans les suites de l'action du 29 janvier et la préparation d'une nouvelle mobilisation le 19 mars.

Pétition

Je soutiens les demandes ci-dessus portées par la CGT dans la négociation sur les retraites complémentaires Arrco et Agirc et demande un accord qui reconnaisse un véritable droit à retraite à 60 ans et un niveau de pension garantie permettant un bon niveau de vie à la retraite. Le financement de ces droits exige de consacrer plus à la retraite par répartition.

NOM - Prénom	ENTREPRISE	SIGNATURE

À retourner à la CGT, espace Revendicatif, activité Retraite, case 6-9, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex).