

Depuis le 1^{er} semestre 2005 les organisations syndicales et la direction négocient 2 projets d'accord sur des systèmes de retraites supplémentaires. Ces 2 projets s'ajoutent à la **RETRAITE de base de la SECURITE SOCIALE (R.B.S.Sociale)** (à laquelle tout salarié a droit) ainsi qu'aux retraites complémentaires **ARRCO et AGIRC**. Le premier de ces projets d'accord est un système de retraite supplémentaire appelé « **ARTICLE 83** » (qui fait référence à l'article 83 du code général des impôts). Le second est un **PERCO (Plan Epargne de Retraite Collectif)**

Avant d'aborder les explications de ces 2 projets de retraites supplémentaires, il convient de parler de la retraite de base sécurité sociale (R.B.S.Sociale), des retraites complémentaires (ARRCO, AGIRC) et de la baisse programmée des pensions que perçoivent les retraités et qui va s'aggraver.

- 1945 : création de la Sécurité sociale
- 1947 : création de l'AGIRC
- 1961 : création de l'ARRCO
- 1972 : loi BOULIN et généralisation de la retraite complémentaire obligatoire
- 1983 : Possibilité de départ à la retraite à 60 ans
- **1993 : Retour vers le passé**

1-RETRAITE de base SECURITE SOCIALE (R.B.S.Sociale)

En 1993 la loi VEIL (gouvernement Balladur) a :

- Augmenté la durée des cotisations, la portant à 40 ans (soit 160 trimestres) au lieu de 37 ans et demi (150 trimestres)
- Modifié la base de calcul de la retraite S.Sociale qui est passée des 10 meilleures aux 25 meilleures années

Le résultat ne s'est pas fait attendre !

- La retraite de base S.Sociale qui représentait 50% du plafond de la Sécurité Sociale (P.S.S.) jusqu'en 1993 ne représentera plus qu'environ 42% lorsqu'elle sera calculée sur les 25 meilleures années en 2008.
- Ceci est dû au changement de mode de revalorisation du plafond de la sécurité sociale (PSS), qui au départ a été revalorisé suivant l'augmentation des salaires en France et puis l'a été suivant l'indice INSEE qui augmente moins vite

Pour mesurer l'impact de la réforme de 1993, prenons 2 exemples :

- prenons la moyenne des 24 meilleures années civiles d'un salarié qui a toujours été au plafond (P.S.S) de 1983 à 2006 inclus. Sa moyenne des 24 meilleures années au plafond revalorisé indique : $28163,47\text{€} \times 50\% = 14081,73$ annuel ou $1173,47\text{€}$ mensuel soit $43,75\%$ du plafond S. Sociale
- Par comparaison, la moyenne des 10 meilleures années indique $30667,28\text{€}$, soit une pension égale à taux plein, à $15333,64\text{€}$ par an, soit $1277,80\text{€}$ par mois, soit $47,64\%$ du PSS.

Il s'agit de la meilleure des hypothèses (personnes ayant tous leurs trimestres et ayant toujours cotisé au P.S.S.) !

Ces baisses vont continuer car en plus de ces mesures, la revalorisation du P.S.S. est maintenant indexée sur les prix et non plus sur l'augmentation moyenne des salaires en France comme auparavant ce qui fait perdre chaque année $1,5\%$ en moyenne.

Un accord daté du 25 avril 1996 a baissé de 20% le taux de remplacement auquel le salarié pouvait prétendre pour l'ARRCO et de 22% pour l'AGIRC.

Cet accord a été signé par le patronat et 4 syndicats (CFDT, CGC, CFTC, FO), la CGT ne l'a pas signé.

Les accords des 10 février 2001 & 13 novembre 2003 suite à la loi Fillion ont programmé une baisse du rendement de ces régimes.

Malgré ces baisses incessantes, il faut impérativement continuer de défendre notre régime par répartition (R.B.S.Sociale) mais aussi les 2 régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.

Comme ne cesse de le répéter la CGT, ces réformes n'ont rien réglé. La situation à court terme ne va pas cesser de se dégrader. L'année 2008 sera celle des prochaines menaces sur la R.B.S. Sociale.

Le déséquilibre était de $1,9$ milliards d'euros en 2005. Le déficit devrait être plus important en 2006 et 2007, respectivement de $2,6$ et $3,5$ milliards d'euros. L'une des raisons en dehors de celles citées ci-dessus est la durée d'espérance de vie des retraités. Le patronat refuse toutes hausses de cotisations et va probablement privilégier les solutions retardant l'âge de départ en retraite et ou aggraver la baisse des pensions.

2-RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Pour l'ARRCO (*REUNICA/BAYARD* caisse qui nous concerne actuellement)

Il faut noter que le solde technique (cotisations encaissées moins les pensions versées) restera positif jusqu'en 2012/ 2013.

Ce même solde technique de l'AGIRC (*CAPIMMEC*) deviendra déficitaire en 2009/2010. Ce régime est en déséquilibre depuis 2003. Il est maintenu grâce à des placements financiers et aux transferts de fond dont il bénéficie de l'ARRCO et de l'AGFF (Caisse de compensation pour les départs à la retraite à 60 ans)

Pourquoi la retraite complémentaire des cadres et non cadre va continuer de baisser ?

Rappelons tout d'abord que le rendement contractuel est obtenu en divisant la valeur du point par le prix d'achat du point (appelé aussi salaire de référence).

Pour illustrer nos propos prenons l'exemple de l'AGIRC (créée en 1947).

- En 1947 le salaire de référence a été fixé à 0,26 franc de l'époque et la valeur du point à 0,04 Franc : le rendement contractuel valait donc $0,04/0,26 = 0,153846$ soit 15,3846%
- En 2005 le salaire de référence a été fixé à 4,4163€ et la valeur du point à 0,3940 au 1^{er} avril 2005. Le rendement contractuel est donc de $0,3940 / 4,4163 = 0,089215$ soit 8,9215%

Cette baisse déjà très importante va continuer et c'est la même tendance pour l'ARRCO. Plus le salaire de référence augmente et moins il génère de points et donc moins de retraite complémentaire.

Les propositions CGT

- Un haut niveau de retraite garanti pour tous
- Droit à la retraite dès 60 ans à taux plein
- Validation des années d'étude et des périodes d'inactivités forcées
- Prise en compte des inégalités d'espérance de vie à la retraite dues à la pénibilité du travail
- Départ à taux plein **avant 60 ans** pour les salariés qui totalisent **40 ans** de cotisations
- Garantie de ressources financières suffisantes

3-RETRAITES SUPPLEMENTAIRES

« ARTICLE 83 »

Quelles sont les cotisations envisagées aujourd'hui ?

La part salarié est de 40% de la cotisation totale et la part employeur de 60%. Cette cotisation globale démarrera à 1% et se terminera à 5%, 5 ans plus tard.

Exemple :

pour une rémunération brute mensuelle de 2000€

		1 ^{ère} année	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
TA	Salarié 40%	8€	16€	24€	32€	40€
	Employeur 60%	12€	24€	36€	48€	60€
		20€	40€	60€	80€	100€

pour une rémunération brute mensuelle de 3000€ (PSS 2007 : 2682€)

		1 ^{ère} année	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}
TA *	Salarié 40%	10,73€	21,46€	32,18€	42,91€	53,64€
	Employeur 60%	16,09€	32,18€	48,28€	64,37€	80,46€
	TOTAL	26,82€	53,64€	80,46€	107,28€	134,10€
TB**	Salarié 40%	1,27€	2,54€	3,82€	5,09€	6,36€
	Employeur 60%	1,91€	3,82€	5,72€	7,63€	9,54€
	TOTAL	3,18€	6,36€	9,54€	12,72€	15,90€

- *TA : pour les rémunérations jusqu'au PSS (2682€)

- ** TB : pour les rémunérations du PSS jusqu'à 4 fois le PSS (10728€)

Il est prévu 2 fonds au choix du salarié ou 2 formules d'investissement

L'investissement dans un actif général composé d'obligations européennes(emprunt d'état). Cet investissement dans un actif général prévoit 2 types de garantie

- Le 1^{er} type de garantie a représenté 4,18% pour 2006.
- Le 2^{ème} type minimum de garantie est fixé à 60% du taux moyen d'emprunt d'état. Ce taux minimum était de 2% en 2006.

C'est le plus favorable des 2 taux qui est retenu .

L'investissement dans le cadre d'une gestion par horizon de sortie. Cet investissement comporte des actions, des obligations, des investissements en capital monétaire.

- La 1^{ère} année ce fond comporte 100% d'actions pour une personne à 22 ans ou plus de la retraite et baisse chaque année de quelques pourcents : à 12 ans de la retraite le fond est constitué de 54% d'actions et 46% d'obligations.
- A 2 ans de la retraite ce fond est constitué de 0% d'actions et 10% d'obligations et de 90% investissements en capital monétaire.
- Ce fond comportant beaucoup d'actions pendant plusieurs années est plus risqué et ne comporte pas de garantie.

Quelques dispositions de l'accord proposé par la direction

- Des dispositions sont prévues en cas de décès du salarié avant la liquidation de sa retraite pour les bénéficiaires désignés par ce dernier sur son bulletin d'adhésion.
- Au moment de la demande de liquidation de sa retraite le titulaire pourra choisir une rente qui sera réversible à son (sa) conjoint(e)
- En cas de départ de l'entreprise avant la retraite,le compte individuel est conservé sans pénalité au nom du titulaire
- Le titulaire qui a quitté l'entreprise a la possibilité de demander le transfert sans frais de son compte individuel vers un contrat de même nature (chez son nouvel employeur ou vers un PERP)

PERCO

La discussion sur un PERCO se poursuivra après clôture de ce 1^{er} projet, à la demande d'une organisation syndicale.

Il sera facultatif contrairement à « L'article 83 »

Pour l'instant il est prévu un investissement minimum de 10€ par mois abondé à 100% par l'employeur

Les Elus(es) CGT GEMS

*Dominique Bivic
Jocelyne Chabert
Sylvie Chartier*

*Michel Houeix
Jean-Pierre Maurice
Michel Vandenaïèle*