

DES L'ÉCHO NEGOS



AGIRC-ARRCO du 5 septembre 2023

Composition de la délégation : Denis Gravouil, Myriam Lebkiri, Régis Mezzasalma, Catherine Cau, Sylvie Durand (Pierre Pluquin, excusé)

À la suite de la réunion liminaire du 11 juillet, ce 5 septembre s'est tenue la première réunion de négociation concernant les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO.

Cette première séance s'est déroulée en deux temps :

- Échanges autour des scénarii économiques et demandes d'études complémentaires
- Champs de la négociation et architecture cible dans la rédaction d'un accord.

Selon les demandes conjointes de la CGT, de la CFTC et de la CFE-CGC, elle aurait dû se tenir non pas au Medef mais dans un lieu neutre, le Conseil Économique Social et Environnemental. Malheureusement le Medef a œuvré avec succès pour les maintenir dans ses propres locaux. Pour la CFDT et FO, le CESE n'est pas un lieu neutre, et le temps nous est compté lors de cette négociation, rester au MEDEF serait un « choix pragmatique ». La question d'un autre lieu ou d'une rotation n'est pas fermée dans l'absolue, mais pour une prochaine négociation.

Dès le mois de juillet, la CGT avait transmis 13 demandes d'étude pour évaluer l'évolution du niveau des pensions par rapport aux salaires de fin de carrière sur les prochaines décennies, les modalités de mise en place de nouveaux droits, l'impact du chômage sur l'acquisition des points de retraite et les ressources financières à dégager pour financer les garanties que nous voulons inscrire dans la réglementation AGIRC-ARRCO.

A cet égard, il est préoccupant de constater que la CGT est désormais la seule organisation syndicale à demander des travaux sur l'évolution du niveau des pensions par rapport aux salaires de fin de carrière, préoccupation pourtant première pour tout-e salarié-e à la veille de son départ en retraite.

De même, nous sommes les seuls à exiger que le pouvoir d'achat des pensions évolue au même rythme que celui des salaires afin que les retraité-es bénéficient des gains de productivité et donc des hausses de pouvoir d'achat dont bénéficient les actif-ves. A défaut, nombre de retraité-es basculent en-dessous du seuil de pauvreté. En effet, tendanciellement, les salaires évoluent toujours plus vite que les prix : les épisodes ponctuels d'inflation étant gommés en quelques années. Actuellement, les revalorisations des pensions sont à la fois en-deçà des salaires et des prix.

Forte de ces constats, la CGT a posé les exigences suivantes :

- 1) **Apporter une réponse aux besoins des salarié·es actif·ves et retraité·ves** : en tout premier lieu garantir le niveau des futures retraites par rapport aux salaires de fin de carrière ainsi qu'une augmentation du pouvoir d'achat des pensions à parité avec celle des salaires. Cela implique de mettre un terme à la baisse du rendement de la cotisation. Pour mémoire, en 1993, 100 euros de cotisations ouvraient droit à :
 - 11,94 euros de pension à l'AGIRC
 - 11,17 euros de pension à l'ARRCO
 - et aujourd'hui 7,43 euros !

Soit une baisse de près de 40 % qui se répercute sur le niveau des pensions puisque l'allongement de la durée de cotisation ne permet pas de la compenser !

- 2) **Créer de nouveaux droits au regard de la réalité des carrières** : garantir aux salarié·es aux carrières hachées, aux salarié·es à temps partiel et aux salarié·es diplômé·es l'attribution annuelle d'un minimum de points de retraite pour compenser les effets de la précarité au travail et des années d'étude sur la constitution des droits à retraite.
- 3) **Sur le cumul emploi / retraite** : qu'il soit ou pas générateur de droits, le concept est proprement ubuesque. La raison d'être de la retraite, c'est précisément de ne plus dépendre du bon vouloir d'un employeur ou d'une activité libérale pour disposer de revenus garantis. Il convient donc de discuter de l'amélioration du niveau des pensions, de la création de minima de pensions et du renforcement des dispositifs de solidarité.
- 4) **Combattre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes** : la CGT propose la mise en place d'une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes / hommes, modulée entreprise par entreprise, en fonction de l'ampleur de ces inégalités et dont le taux diminuerait au fur et mesure de leur résorption. La CGT y voit un triple intérêt : agir contre une injustice criante, augmenter les ressources de l'AGIRC-ARRCO et créer une mesure généralisable à tous les régimes. Cette contribution s'éteindrait avec la disparition des inégalités, le gain apporté par la contribution étant remplacé par le gain sur l'assiette de la cotisation salariale des femmes.
- 5) **Supprimer les coefficients « dits de solidarité » en particulier minorants**, dont le principe est de réduire de 10 % pendant trois ans la pension de ceux qui ne décalent pas leur liquidation d'une année au-delà de la date d'obtention du taux plein au régime de base.
- 6) **Se dégager du carcan du « pilotage par les réserves »** institué en 2019, selon lequel la seule vocation du régime AGIRC-ARRCO serait de détenir en réserve un minimum de 6 mois d'allocation sur une période glissante de 15 ans, quitte à réduire continuellement le niveau des futures pensions et le pouvoir d'achat des retraités. Cette logique, conjuguée avec le refus d'augmenter les cotisations et leur assiette, condamne les négociateur·rices à accompagner les baisses de taux de remplacement et de pouvoir d'achat des pensions voulues par la partie patronale.

Position des organisations syndicales et patronales

Sur le pilotage par les réserves, FO reconnaît qu'il est problématique mais ne conçoit pas pour autant sa remise en cause dès cette négociation faute de temps. FO propose d'ouvrir des discussions sur ce thème dans une période moins chargée.

Pour la CGC, ce mode de pilotage se veut prudent, mais doit aussi être responsable. Elle considère que les hypothèses économiques qui les accompagnent ne doivent pas être trop pessimistes, sans quoi cela aboutit à un phénomène de thésaurisation. Elle a donc surtout questionné les choix de scénarii économiques, avant de questionner en fin de séance la règle des 6 mois de réserves.

La CFTC a questionné le taux de chômage envisagé par le gouvernement. L'après COVID nécessite de revoir le pilotage de façon à ne pas être qu'en fonction des réserves, et pointe la nécessité d'un changement de logique par rapport aux appétits qu'elles soulèvent.

Pour la CFDT les règles de pilotages sont valables car font preuve de précaution. Elle ouvre la porte à revoir la règle des 6 mois pour aller à 5 mois de réserves, mais pas dans le cadre de cet accord. Elle indique que l'ANI doit intégrer un caractère structurel dans la valeur d'achat du point (lié à l'évolution sur les salaires) et que la valeur de service devrait aller de même en intégrant un paramètre conjoncturel sur les prix (et l'équilibre). En ce sens elle rappelle que le précédent accord avait laissé des marges de manœuvres au Conseil d'administration et demande qu'il en soit de même dans celui-ci

La CPME relève qu'il s'agit d'une technique de gestion propre à la capitalisation et très éloignée de la répartition sans envisager d'alternative. En conséquence la CGT demande qu'en annexe de l'accord soit datée l'ouverture de discussions sur ce thème.

Sur la constitution des droits à retraite et l'évolution des pensions : toutes les organisations à l'exception de la CGT et de FO se sont prononcées en faveur de nouvelles baisses de rendement avec une indexation de la valeur de service du point sur les prix (ce qui affecte les actifs et les retraités), voire en-deçà, et de son prix d'achat sur les salaires. Dans l'esprit de l'ensemble des autres organisations, la valeur de service du point est la variable d'ajustement qui permet au régime de satisfaire aux exigences imposées par le pilotage par les réserves. Aucune demande n'a été exprimée sur un objectif de taux de remplacement du salaire par la pension.

Sur les coefficients de solidarité minorants et majorants¹, il y a consensus des organisations de salarié·es en faveur de leur suppression. U2P et Medef ne se sont pas prononcés mais n'ont pas défendu leur maintien. C'est manifestement la concession qu'ils veulent mettre dans la balance. Seule la CPME a exprimé son attachement à ces coefficients « pour défendre la valeur travail ». CGT, CFE-CGC et CFTC ont soulevé la question des bénéficiaires de cette suppression qu'ils veulent accorder non seulement aux nouveaux·lles liquidant·es mais aussi à ceux et celles qui ont été assujetti·es aux coefficients minorants dans les 3 ans précédant l'entrée en vigueur de l'accord.

Sur le cumul-emploi retraite permettant l'attribution de points, se sont prononcés :

- pour : Medef, CPME, U2P, CFE-CGC, CFTC
- contre : CGT et FO

¹ Coefficients majorants : majoration de pension accordée pendant une seule année à condition de travailler 2 ans au-delà du taux plein

- CFDT réservée et demande à voir la faisabilité économique et en droit.

La CGT a rappelé que le dispositif instaurant un cumul créateur de droits est restreint aux personnes ayant liquidé leur retraite à taux plein. Or, les profils des personnes entrant dans ce champ d'application montrent qu'il ne s'agit pas de petites retraites.

La CPME, soutenue par la CFDT, a demandé que l'instauration d'un complément AGIRC-ARRCO au minimum contributif pour atteindre l'objectif des 80 % du SMIC soit examiné à l'occasion de la négociation. La CGT a rappelé avoir demandé une étude sur une attribution minimale de points qui vise justement à garantir un minimum de retraite complémentaire dans un objectif de prestation définie.

La **prochaine réunion se tiendra le 13 septembre**. Elle sera l'occasion d'examiner les questions relatives à la protection sociale, pour lesquelles la CGT a demandé une réponse des services de l'AGIRC-ARRCO.

En conclusion, la négociation ne fait que commencer, avec en arrière-plan une menace de ponction par le gouvernement sur les réserves reconstituées de l'AGIRC-ARRCO, par les baisses de pension. Pour la CGT, obtenir la suppression des décotes est essentielle et à compléter par des mesures de solidarité.