

actualité

Retraites complémentaires : une négociation à haut risque

Sommaire

p.2-3 – Comprendre sa retraite
complémentaire

p.4-5 – Les enjeux de la négociation

p.6-7 – Nos revendications

Les négociations sur les régimes de retraites complémentaires Agirc Arrco ont débuté le 25 novembre 2010. Elles s'inscrivent dans le prolongement de la contre-réforme du régime général.

Autant dire qu'elles sont suivies de près par les 18 millions de salariés et tout particulièrement par les 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités) qui assistent depuis plus dix ans à la baisse régulière du rendement de leurs retraites. Rien que pour l'Agirc le rendement est passé de 10,21% en 1993 à 6,70% en 2010.

En d'autres termes, 100 euros cotisés à l'Agirc donne droit aujourd'hui

ÉRIC PERES
Secrétaire Général

éditorial

à 6,70 euros de pension par an pour un cadre, au lieu de 10,21 euros en 1993, soit une perte de plus de 34%.

Pour FO-Cadres continuer sur cette voie n'est plus acceptable d'autant que les retraites complémentaires contribuent à plus de 60% au montant global de la pension des cadres.

Il est urgent de mettre fin aux rendements décroissants, à défaut de quoi les taux de rendement poursuivront leur chute pour atteindre en 2050, 3,58% à l'Agirc et 3,52% à l'Arrco. Une situation qui fait peser un risque majeur sur le caractère solidaire des régimes. En effet, comment pourrions-nous continuer à qualifier de solidaires des régimes dont le rendement serait au mieux égal à celui d'une assurance vie ?

Car les régimes complémentaires par répartition sont les seuls à même d'assurer une protection sociale collective, obligatoire, solidaire et non soumise aux pressions des marchés financiers.

FO-Cadres n'ignore pas pour autant le défi majeur que pose le déficit technique des régimes, de l'ordre de 1,9 milliard d'euros en 2010, et qui en l'absence de mesures atteindrait les 5 milliards en 2018. Déficit qui rappelons-le n'est pas lié à une mauvaise gestion, ni même à un mauvais choix dans le mode de gouvernance des régimes. Ils résultent d'une part de l'allongement de l'espérance de vie dont on peut ne peut que se féliciter, et d'autre part de la faiblesse des politiques salariales des entreprises.



Et c'est sans compter l'impact de la crise économique sur la baisse du volume des cotisations. Plus de 75 milliards d'euros ont été perdus en trois ans.

Pour autant la situation est loin d'être inéluctable. Si nous voulons redonner confiance aux jeunes générations dans un système qui a fait jusque-là ses preuves, et ne pas grever leur avenir par des mesures injustes, il faut prendre le contre-pied de choix inspirés par la seule rationalité économique que les discours trompeurs sur la hausse du coût du travail ne cessent d'alimenter.

L'enjeu de la négociation en cours est d'aboutir à un accord qui inscrive dans la durée les régimes complémentaires et maintienne celui des cadres dans sa forme actuelle.

Cela suppose de poser clairement la question de la recherche de nouvelles ressources pour assurer les besoins de financement des régimes. Notamment, une hausse proportionnée et échelonnée dans le temps des cotisations participerait à un retour progressif à l'équilibre des régimes.

Un choix qui doit être complété par une série de mesures pour renforcer l'efficacité du pilotage des régimes et pour assurer une meilleure maîtrise des charges, sans porter préjudice aux droits des retraités.

Aussi, ces négociations doivent aboutir à la sécurisation des régimes complémentaires tout en les mettant hors de portée de la convoitise des assureurs privés. S'écarter de cette voie emporterait le risque d'une déstabilisation du pacte social républicain et porterait atteinte à la solidarité intergénérationnelle inhérente à ces régimes.

AGIRC ARRCO

Comprendre sa retraite complémentaire

En France, le système de retraite obligatoire repose sur deux piliers : le régime général et le régime complémentaire. Chaque salarié cotise à sa retraite de base à la sécurité sociale. Pour la retraite complémentaire, les salariés cotisent à l'Arrco et à l'Agirc lorsqu'ils sont cadres.

Comment se construit la retraite complémentaire des cadres ?

L'Agirc est le régime de retraite complémentaire obligatoire des cadres et assimilés cadres du secteur privé pour la partie de leur rémunération comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité Sociale et huit fois ce plafond (tranche B et C). En deçà de ce plafond (tranche A) viennent les pensions versées par le régime général et par l'ARRCO.

L'Agirc fonctionne par répartition et par points. Les cotisations acquittées par les cadres servent à payer les pensions des retraités, elles sont prélevées sur le salaire brut des cadres.

Tous les ans, ces cotisations sont transformées en points de retraite. Pour déterminer le nombre de points acquis, seules les cotisations au taux contractuel sont prises en compte. Ensuite le montant de ces cotisations est divisé par le salaire de référence (ou prix d'achat du point).



Au moment de prendre sa retraite, tous les points cotisés par le cadre seront multipliés par la valeur du point en vigueur à cette date, ce qui détermine le montant de la retraite. La valeur de chaque point évolue en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Comment sont gérés les retraites complémentaires ?

Les organisations syndicales de cadres et les représentants des employeurs ont créé l'Agirc, le 14 mars 1947, par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres. Ils ont par la suite créé l'Arrco, le 8 décembre 1961, par l'Accord national interprofessionnel de retraite complémentaire.

Les partenaires sociaux sont les gestionnaires exclusifs des régimes de retraite complémentaire. Périodiquement, ils négocient des accords qui fixent les grandes orientations, arrêtent des mesures pour assurer l'équilibre financier des régimes Agirc et Arrco sur le long terme et améliorer leur gestion.

Le dernier accord conclu par les organisations syndicales de salariés et par le MEDEF sur les régimes de retraites complémentaires date du 23 mars 2009, il a été prorogé par l'accord du 25 novembre 2010 et ce jusqu'au 30 juin 2011. Cet accord est en cours de renégociation.

$$\begin{aligned} \text{Taux de} \\ \text{cotisation effectif} \\ = \\ \text{taux contractuel} \\ \times \\ \text{taux d'appel} \end{aligned}$$

En Agirc comme en Arrco, il faut distinguer deux taux de cotisation : le taux contractuel et le taux appelé.

Le taux de cotisation effectif est le résultat du produit entre ce taux contractuel de cotisation (appelé aussi taux d'acquisition des points) et ce taux d'appel soit en Agirc :

$$\begin{aligned} 16,24\% \times 125\% \\ = \\ 20,30\% \end{aligned}$$



Dans le cadre des conseils d'administration les partenaires sociaux encadrent la gestion des régimes complémentaires. Ils fixent notamment, chaque année, les valeurs de point et les salaires de référence (ou prix d'un point).

FO-Cadres occupe trois sièges au sein du Conseil d'Administration de l'Agirc.

AGIRC : Quels sont les salariés affiliés ?

Relève de l'Agirc, les salariés du secteur privé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires visés par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 :

- **Article 4** : les ingénieurs et cadres, les médecins salariés, les personnes exerçant des fonctions de direction, les VRP exclusifs ayant la qualité de cadre.
- **Article 4 bis** : il s'agit des assimilés cadres, c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 300 ; ou classés dans une position hiérarchique équivalente dans les classifications des conventions collectives.
- **Article 36** : D'autres salariés peuvent également bénéficier du régime Agirc à la suite d'un accord entre l'employeur et la majorité des intéressés. Sont concernés les salariés ayant un coefficient hiérarchique au moins égal à 200 ou un niveau équivalent pour les classifications ne faisant pas référence à de tels coefficients.

Comment bénéficier d'une retraite complémentaire à taux plein ?

Les régimes de retraites complémentaires prévoient un départ en retraite à 65 ans.

Toutefois un dispositif (l'AGFF) permet aux salariés (cadres et non cadres) âgés de 60 à 65 ans qui ont fait liquider leur pension de vieillesse au taux plein auprès du régime général de faire liquider leurs allocations retraites complémentaires sans abattement.

L'AGFF est financée par une cotisation de 2% sur la tranche A et de 2,2% sur la tranche B.

Outre la condition d'âge, l'ouverture des droits est subordonnée à une condition de cessation d'activité salariée. Toutefois, ce principe n'empêche pas la reprise d'une activité réduite au titre du cumul emploi-retraite et ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la retraite progressive.

Le dispositif de la retraite progressive permet aux salariés de bénéficier sous certaines conditions d'une fraction de leur pension de retraite (régime de base et régimes

complémentaires) tout en poursuivant une activité à temps partiel. Le coefficient d'anticipation provisoire est

déterminé jusqu'au 30/06/2011 par une circulaire Agirc Arrco.

Les cas où votre retraite complémentaire peut être minorée

Les cadres qui font liquider leur retraite complémentaire mais qui ne bénéficient pas d'une retraite de base à taux plein dans le régime général subissent un abattement (ou coefficient d'anticipation) sur le montant de leur retraite complémentaire :

- **Avant 60 ans** : à 55 ans, il est appliqué au montant de la retraite un coefficient de 0.43 ; ce coefficient augmente de 0.0175 par trimestre écoulé au-delà de 55 ans.
- **A partir de 60 ans** : deux coefficients sont susceptibles de s'appliquer, l'un en fonction de l'âge du cadre, l'autre en fonction des trimestres qui lui manquent pour pouvoir bénéficier du taux plein dans le régime de base. Est retenue la solution la plus favorable au cadre.



Chiffres clés

- Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2946 €
- Tranche A : jusqu'au plafond de la sécurité sociale
- Tranche B : un à quatre fois le plafond de la sécurité sociale
- Tranche C : de quatre à huit fois le plafond de la sécurité sociale
- Taux d'acquisition des points Agirc ou taux contractuel : 16,24%
- Taux d'appel Agirc Arrco: 125% (il ne génère pas de droit)
- Taux de cotisation effectif Agirc : 20,30%
- Taux d'acquisition des points Arrco ou taux contractuel : 6%
- Taux de cotisation effectif Arrco : 7,5%
- Valeur du point Agirc 2010 : 0,4216 euros
- Valeur du point Arrco 2010 : 1,1884
- Salaire de référence Agirc 2010 : 5,0249 euros
- Salaire de référence Arrco 2010 : 14,4047 euros

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Négociations Agirc Arrco Les enjeux

La négociation qui s'est ouverte le 25 novembre 2010 devrait normalement aboutir le 18 mars 2011. Les questions essentielles liées à la fin de la baisse des taux de rendement et à l'accroissement des ressources des régimes doivent être abordées.



La première séance de négociation a porté sur la question essentielle du devenir de l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC-ARRCO). FO a rappelé toute l'importance et l'urgence de prolonger ce dispositif afin que les pensions liquidées au 1er janvier 2011 ne soient pas impactées d'un abattement maximal de 22%. Après débat, FO a obtenu que le dispositif AGFF soit prolongé jusqu'au 30 juin 2011.

Si la prorogation de l'AGFF est une bonne entrée en matière, la suite des négociations s'avère plus difficile. Lors de la sixième séance, le projet d'accord présenté par le Medef traduit une fois de plus sa position dogmatique, arcbouté sur le refus d'apporter des ressources supplémentaires pour les régimes Agirc Arrco.

A notre demande de mettre un terme à la baisse du rendement, Le MEDEF propose l'alignement du taux de rendement de l'Agirc sur celui de l'Arrco et par la suite une stabilisation de ces taux pendant 3 ans. Des mesures immédiatement préjudiciables pour les futurs retraités cadres, qui verront leur pension diminuer de plus de 33% par rapport aux retraités actuels. Pour FO-Cadres, cet alignement des rendements ne pourrait être consenti qu'en contrepartie de la fin de la baisse des pensions.

Mais le Medef ne s'en arrête pas là ! Il propose aussi de diminuer les avantages familiaux et conjugaux. Notamment, la pension de réversion passerait par étape de 60% aujourd'hui à 54% en 2016 et son montant serait affecté d'un coefficient de minoration calculé à partir du

rapport entre la durée d'assurance et la durée du mariage. Prenons l'exemple d'une pension de réversion de 600 euros par mois pour une retraite mensuelle de 1 000 euros. Avec le projet du Medef, ce montant ne sera plus que de 540 euros à partir de 2016 et la veuve ou le veuf ne touchera que 385 euros si le mariage a duré 30 ans pour une durée de cotisations de 42 ans. Le projet du Medef est porteur d'effets dévastateurs sur les salariés. Il diminue leurs droits à pension tout en ne réglant pas la question du déséquilibre. Avec ce projet, à l'horizon 2030, les régimes Agirc et Arrco accuseraient un déficit global de 34 milliards d'euros. Plus encore, il fait peser l'essentiel des efforts (pour plus de 70%) sur les salariés, sans compter l'impact

sur leurs droits à pension qu'aura la contre-réforme du régime général de novembre 2010. Avec un tel texte, l'objectif poursuivi par le patronat semble de plus en plus clair : affaiblir les retraites complémentaires pour mieux les précipiter dans le champ des assureurs privés. Pour FO-Cadres, si nous voulons redonner confiance aux cadres et aux jeunes générations dans un système qui jusque-là a fait ses preuves, la question des ressources demeure centrale et ne peut continuer à être éludée par le Medef. Tout particulièrement à l'Agirc dont les réserves seront épuisées d'ici 2016. Une situation qui appelle urgemment à un relèvement proportionné et échelonné des cotisations.

Réforme systémique et rôle des partenaires sociaux

Une main mise programmée de l'État

L'article 19 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'organisation, à compter du 1er semestre 2013, d'une « réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique(...) », évoquant « les conditions de mise en place d'un régime universel par point ou en comptes notionnels (...) ».

Un comité de pilotage sera créé pour mettre en place cette réflexion. Présidé par le ministre des Affaires sociales, il sera composé des plus hautes autorités de l'État, des partenaires sociaux représentatifs au niveau national, mais aussi des représentants des régimes légalement obligatoires (dont l'Agirc et l'Arrco). Ces missions seront très larges de manière à disposer d'une vision d'ensemble du système de retraite national.

Pour FO-Cadres, cette nouvelle instance est incompatible avec la gestion paritaire des régimes de retraites complémentaires. Ceux-ci sont pilotés sous la responsabilité pleine et entière des partenaires sociaux qui se doivent d'avoir à leur disposition tous les leviers du fonctionnement des régimes.

L'épisode récent de l'amendement du gouvernement prévoyant un redéploiement des flux financiers de l'Agirc et de l'Arrco vers le régime de base montre à quel point il faut être vigilant...



Extrait d'entretien

Jean-Jacques Marette, Directeur général de l'Agirc et de l'Arrco

Le choix de la répartition

(...) La loi portant réforme des retraites⁽¹⁾ débute par : « La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. » La crise financière a sans doute aidé à ce dénouement. L'idée que l'individu peut s'assurer seul pour l'essentiel de sa retraite a fait long feu. La retraite représente un risque qu'il est nécessaire de garantir pendant 70 ans⁽²⁾. Techniquement, seule la répartition permet de tenir un engagement sur une durée aussi longue.

Revaloriser le montant des pensions passe par la solidarité entre les actifs et les retraités. La promesse implicite de maintien du pouvoir d'achat des retraités est au cœur du fonctionnement de la répartition. Cet engagement est désormais inscrit dans la loi, « le système de retraite par répartition poursuit les objectifs de maintien d'un niveau de vie satisfaisant des

retraités ». Il appartient aux partenaires sociaux de s'assurer, dans leurs fonctions de pilotage des régimes, que cet objectif est atteint.

Contributivité

(...) Le débat sur la transformation du régime de base en régime par points ne date pas de 2010. À court terme, le législateur conserve les annuités de l'assurance vieillesse mais il prévoit, en 2013, que le comité de pilotage impulse une réflexion nationale sur une réforme systématique avec la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels.

Le régime de base doit maintenir des mécanismes de solidarité afin que chaque retraité bénéficie d'une prestation minimale. Un régime par points n'est pas nécessairement plus contributif qu'un régime par annuités. Actuellement, l'attribution de

droits sans cotisation représente dans les régimes Agirc et Arrco plus de 20 % des charges.

Transparence

Être au service du paritarisme implique pour le directeur de tenir le même discours aux deux collèges d'administrateurs. Il ne faut rien cacher, surtout dans les moments de négociation.

La sincérité est d'autant plus nécessaire que la responsabilité des partenaires sociaux est lourde ; le pilotage des régimes complémentaires doit s'effectuer en maintenant l'équilibre des comptes. (...)

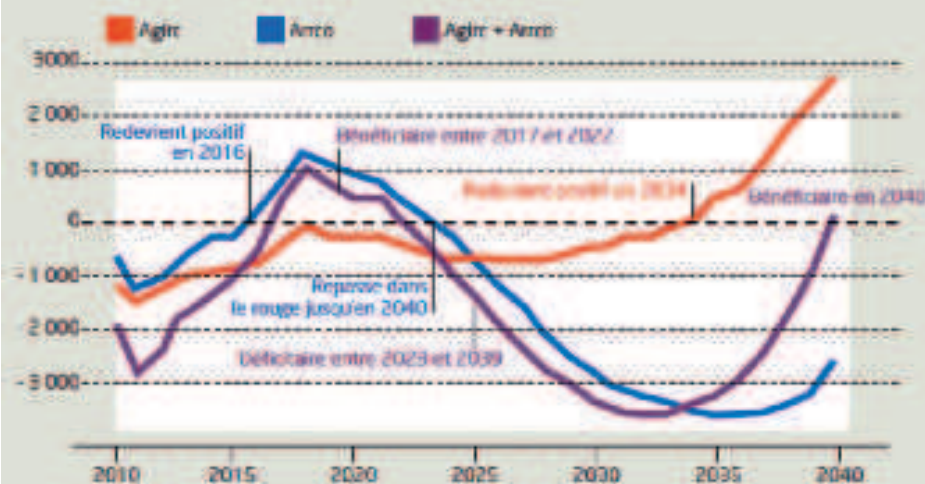
(1) Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

(2) La moyenne de 70 ans correspond grosso modo à 40 années de cotisations, 20 années de perception de retraite et 10 ans de réversion.

Source: Agirc, Les Cahiers de la Retraite Complémentaire n°2, 4^e trimestre 2010.

Focus sur le scénario « central » S2

Schéma 1 : Résultats techniques après transferts (après réforme 2010) en M€ 2009 Réglementation actuelle (rendement décroissant)



→ **Le solde technique de l'Agirc**, déjà déficitaire, devrait le rester jusqu'en 2033, puis redevenir positif seulement en 2034, jusqu'à dégager un excédent de 2,7 milliards d'euros en 2040.

→ **Le solde technique de l'Arrco** devrait redevenir positif en 2016, jusqu'à dégager un excédent de 1,2 milliard d'euros en 2018, puis à nouveau décroître, devenir négatif en 2024 et rester dans le rouge jusqu'en 2040 (-2,8 milliards d'euros en 2030).

→ **Les soldes techniques cumulés de l'Agirc et de l'Arrco** devraient ainsi connaître une courte période excédentaire entre 2017 et 2022, puis à nouveau un déficit prolongé sur la période 2023 à 2039 (-3,3 milliards d'euros en 2033). Ils devraient en revanche redevenir excédentaires à partir de 2040.

Recul des bornes d'âge et reconduction de l'Agff

Le projet patronal présenté lors de la sixième séance de négociation vise à aligner les bornes d'âge des régimes Agirc Arrco sur celles du régime général prévues dans la loi du 9 novembre 2010 ; soit 62 ans pour l'âge de départ et 67 ans pour l'âge de la retraite sans décote. Il prévoit également le recul de l'âge auquel un salarié peut liquider sa retraite avec un fort abattement de 55 ans aujourd'hui à 57 ans.

Il est important de souligner que la retraite complémentaire n'a pas obligation de se caler sur les conditions d'âge du régime général.

D'ailleurs, si la réforme du régime général de 2010 devait être transposée telle quelle aux régimes Agirc Arrco, l'équilibre des régimes ne serait pas assuré.

Quant à l'AGFF, elle ne serait reconduite que jusqu'en 2018. Au-delà, rien n'est prévu, ce qui laisse imaginer qu'à partir de cette date, l'âge de départ à la retraite dans les régimes complémentaire sera de 67 ans.

Le Medef ayant tout intérêt à programmer la fin de ce dispositif, il refuse aujourd'hui de lui apporter des ressources supplémentaires par une hausse de la cotisation AGFF. Or, en 2009, l'AGFF accusait déjà un déficit de 240 millions d'euros.

Retraites complémentaires Nos revendications

Pour FO-Cadres, c'est en agissant sur le levier des ressources que l'on pourra à la fois assurer l'équilibre des régimes, stopper la baisse du rendement, assurer un meilleur taux de remplacement et mettre ainsi fin à la baisse du niveau des pensions.

L'augmentation des cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO

La seule hausse d'un point de cotisations rapporterait aux deux régimes 1,3 milliard d'euros dès 2011 et près de 6 milliards d'euros en 2017. L'augmentation des cotisations permettrait un retour à l'équilibre du régime Agirc cette même année et dès 2012 pour l'Arrco.

On ne peut pas accepter le refus du Medef d'augmenter les cotisations sous prétexte que cela grèverait le pouvoir d'achat. C'est syndicalement inacceptable et économiquement faux.

Cette hausse se traduirait sur le bulletin de salaire d'un cadre, dont le salaire mensuel est de 3750 euros bruts, par un prélèvement mensuel supplémentaire de 37 euros, réparti à hauteur de 60% pour l'employeur et 40% pour le cadre. Un effort nécessaire pour bénéficier de prestations garanties tout au long de sa retraite. A défaut, le cadre serait obligé de chercher dans les produits financiers par capitalisation un complément de retraite beaucoup moins fiable et sécurisé.

L'augmentation des salaires

Le financement des régimes de retraites complémentaires repose sur le salaire. Or, force est de constater que les politiques salariales sont loin d'être dynamiques.

Un constat que traduit l'augmentation en 10 ans de la part des cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale (de 26% en 2000 à 36% en 2010). Autant de ressources qui échappent au régime Agirc.

L'élargissement de l'assiette des cotisations

L'épargne salariale et l'épargne retraite plébiscitées par les employeurs, elles font l'objet de nombreuses mesures incitatives, mais restent exclues de l'assiette des cotisations retraites complémentaires.

Une situation qui grève les ressources des régimes de retraite, accentue l'effet de substitution de l'épargne salariale au détriment du salaire et favorise le développement de la capitalisation. Ainsi, la perte de cotisations est estimée à 4,3 milliards d'euros pour les deux régimes, dont 1 milliard pour le régime Agirc.

L'extension du dispositif AGFF aux hauts revenus

Actuellement, le dispositif et sa cotisation de financement (2,2%) ne s'appliquent pas aux cadres dont le salaire est compris entre 4 et 8 fois le plafond, soit pour 2011 entre 11784 et 23568 euros mensuels. Au titre de la solidarité avec l'ensemble des salariés, FO-Cadres propose de soumettre les plus hauts revenus à cette cotisation. Avec un taux de cotisation de 2,2% cette mesure génère peu de charges pour l'AGIRC et permet de dégager un volume de cotisations de 120 millions d'euros.

Dividendes record des entreprises

Financer les retraites complémentaires est possible !

Le patronat s'oppose à toute hausse des cotisations pour régler le déficit des régimes.

Elle serait préjudiciable à la compétitivité des entreprises, il l'indique même dans le préambule du projet d'accord.

Dans son esprit, chaque euro alloué à la protection sociale est un euro de moins pour les investissements.

Parallèlement, la presse relaye qu'en 2010 les dividendes des entreprises du CAC 40 ont battu des records.

Les bénéficiaires sont tels que les entreprises vont verser 40 milliards d'euros à leurs actionnaires soit 13% de plus qu'en 2009.

En 2007, les dividendes versés aux actionnaires représentaient déjà 37% des bénéfices, aujourd'hui, ce taux atteint 45%.

Autant de chiffres qui démontrent, si besoin était, que les entreprises se portent bien, et qui posent la question d'une juste répartition des richesses entre capital et travail. Autant d'argent que les entreprises ont décidé de ne pas redistribuer dans les salaires et qui échappe au financement de la protection sociale.



Proportion des cotisants à la GMP dans l'ensemble des cotisants à l'Agirc

1995	25,9%
2000	28,5%
2004	30,1%
2005	31,0%
2006	31,2%
2007	32,9%
2008	33,8%
2009 (estim.)	36,1%
2010 (prév.)	35,2%

Source : Agirc 2010

Le maintien de la retraite à 65 ans sans abattement

FO-Cadres refuse que les régimes retraites complémentaires soient contraints de se caler sur les nouvelles bornes d'âges imposées par la contre-réforme du régime général. L'âge de liquidation de la retraite complémentaire sans abattement doit rester à 65 ans et non à 67 ans comme le voudrait le Medef.

Le maintien de la GMP

Certains cadres ont une tranche B nulle ou faible et, de ce fait, n'acquiescent pas ou peu de points avec le système normal de cotisations Agirc. Grâce à la Garantie Minimale de Points, les cadres peuvent acquérir jusqu'à 120 points AGIRC par an.

Pour FO-Cadres, il est indispensable de maintenir ce dispositif qui concerne de plus en plus de cadres. En cotisant 40 ans à la GMP, un cadre perçoit ainsi une pension de 2020 euros par an.

La garantie des avantages familiaux et conjugaux

La question des avantages familiaux et conjugaux ne saurait répondre aux enjeux du déficit des régimes. Un plafonnement des majorations

familiales à 10% en Agirc, pour les enfants nés ou élevés, ne permettrait de dégager que 200 millions d'euros à l'horizon 2030. Ce n'est donc pas en diminuant les droits à pension des cadres qu'on règlera le problème du financement.

Par ailleurs, la proposition du Medef d'amputer la pension de réversion des cadres de 6% est inacceptable. Une mesure qui touche plus spécifiquement les femmes, déjà fortement pénalisées du fait de leurs salaires et donc de leurs pensions inférieures à celle des hommes.

Le refus de la fusion Agirc Arrco

Le Medef avance de plus en plus clairement l'argument de la fusion comme solution au déséquilibre des régimes.

L'Agirc étant depuis plusieurs années déficitaire, une fusion permettrait au Medef de piocher dans les réserves de l'Arrco pour financer le volume croissant des pensions liquidées par les cadres.

Une solution qui ne règle en rien la question du déséquilibre avant tout causé par la diminution des ressources du régime Agirc. En effet, le plafond de la sécurité sociale augmente bien plus vite que le salaire moyen des cadres, le volume des cotisations Agirc est donc en constante diminution.

Plus encore, prôner la fusion revient à grever les droits de l'ensemble des salariés.

En effet, dans un régime complémentaire fusionné, l'augmentation du nombre de retraités et de leur espérance de vie justifiera une diminution des droits à pension des cadres en premier puis des autres salariés.

Pour FO-Cadres, il est essentiel de maintenir le régime Agirc dans sa forme actuelle. Seule la coexistence des deux régimes permet d'envisager des mesures différenciées pour répondre au mieux aux problématiques de chacun.

Plus encore, cette fusion ouvrirait la voie au gouvernement pour créer un grand régime unique (régime général et complémentaire) par point ou en comptes notionnels, dans lequel la solidarité n'existera plus.

Directeur de la Publication :
Eric PERES

Dépôt légal 10/2010
ISSN 1963-2509
CPPAP 01 12 S 08146
N° 142 - 0,30 €

Diffusion gratuite
aux adhérents

Cette publication
est imprimée sur
du papier recyclé 



FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : contact@fo-cadres.fr
Site internet : www.fo-cadres.fr

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :

Prénom :

Entreprise :

E-mail :

Lorsqu'il parle de retraite complémentaire, Frédéric est unique



Frédéric, conseiller retraite complémentaire, photographié par Olivier Roller

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre
retraite complémentaire

0 820 200 189

*0,09 € TTC par minute à partir d'un premier appel

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco

• Votre retraite, on y travaille

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - APRIONS - ARPBTAG - AUDIENS - B2V - EGRR - CRC - D&O - IGRE - IRCEM - IRCOM - IRP AUTO
- LOURMEL - MALAKOFF NEDERIC - MORNAY - NOVALIS TAITBOUT - PRENALLIANCE - PRO BTP - REUNICA - VALJAN HUMANIS