

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 255

du 30.04.11 au 06.05.11
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Retraites complémentaires Le MEDEF obtient un accord qui conduit à des droits en baisse pour l'ensemble des salariés et qui sacrifie l'encadrement

Cet accord, passé par la CFDT, la CFTC et FO avec le Medef, valide le recul des âges de départ initié par la réforme du 9 novembre 2010 et discrimine sévèrement les cadres tout en modifiant à la baisse les droits à pension de tous. Face à ce qu'elle considère comme de nouveaux reculs sociaux, la CGT refuse d'apposer sa signature à cet accord sur les retraites complémentaires. La CGC refuse, elle aussi, de signer cet accord du fait qu'il « s'en prend directement à l'encadrement ».

L'accord élargit aux complémentaires le recul de l'âge ouvrant droit à la retraite de 60 à 62 ans. Il reporte de 65 à 67 ans le droit à une retraite complémentaire sans abattement. Le recul de ces âges est de 4 mois par an dès à présent.

L'AGFF est le dispositif qui permet de compenser l'abattement pour les départs entre 62 et 67 ans dès lors que les trimestres de cotisations pour le taux plein sont acquis. Le dispositif est reconduit mais « jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard ». On se doute que le MEDEF cherchera alors à reculer une fois de plus les âges d'acquisition des droits.

Le Medef refuse toute augmentation des cotisations, ce qui aurait fait participer à la fois les salariés et les patrons à l'augmentation des ressources. En reculant les âges d'acquisition des droits, seuls les salariés contribuent à l'augmentation des ressources Agirc-Arrco.

La valeur de service du point est le prix de vente des points Agirc-Arrco achetés pendant sa carrière. La revalorisation du point en 2011 devait être de 2,11 % en vertu de l'accord précédent. Ce sera le cas à l'Arrco, mais elle ne sera que de 0,41 % à l'Agirc. Ceci mènera à une baisse du pouvoir d'achat de la pension Agirc dès 2011 de presque 1,7 % par rapport à 2010.

Le rendement est le rapport du prix de vente du point sur son prix d'acquisition. C'est un autre point d'achoppement : le rendement Agirc baissera avant stabilisation des rendements des régimes à partir de 2012 et jusqu'en 2015. D'ici 2012, l'accord prévoit d'aligner l'Agirc (cadres) sur l'Arrco, et donc de baisser le taux de rendement de l'Agirc pour atteindre celui de l'Arrco. La CGT proposait le contraire. C'est la proposition d'alignement vers le bas qui est retenue.

Selon l'Agirc et l'Arrco, du fait des mesures prises depuis 1993, le pouvoir d'achat des pensions Agirc des retraités aura chuté de 7,35 % en 2011 par rapport à celui de 1993. De ce fait, le droit futur d'un salarié entré en activité depuis au moins 1993 aura été dévalorisé également de 7,35 %.

Par ailleurs, une nouvelle dévalorisation de la valeur de service du point Agirc est d'ores et déjà prévue pour 2012.

Enfin, le niveau des pensions continuera à dégringoler dans les deux régimes, puisque la revalorisation de la valeur du point est indexée sur l'évolution des prix et non des salaires (le salaire moyen français augmente toujours plus vite que les prix).

Cet accord conduira à l'épuisement des réserves financières de l'Agirc vers 2023 selon toute probabilité. En



conséquence, la survie de l'Agirc d'abord et de l'Arrco ensuite n'est toujours pas assurée.

La CGT considère que cet accord est dramatique pour l'ensemble des salariés et notamment pour les cadres qui seront tentés de se tourner vers la capitalisation. C'est notre système par répartition qui s'en trouve encore un peu plus fragilisé. Dans ces conditions, l'intervention des personnels d'encadrement dans le débat sur les retraites, qui va se poursuivre de manière ininterrompue jusqu'en 2013 au moins, sera décisive à la fois pour la préservation de leur régime de retraite spécifique, l'Agirc, et pour la sauvegarde de l'ensemble de notre système de retraite par répartition, systématiquement et délibérément mis à mal par les réformes et accords successifs intervenus depuis 1993.

Ingénieurs, cadres et techniciens : Pourquoi devons-nous nous engager ?

D'abord à cause de l'enjeu de société que cela représente.

La retraite est d'abord un espace de liberté fondé sur un choix de convertir les progrès du travail en progrès social, notamment à travers un processus de réduction du temps de travail, sur la journée, la semaine et la vie. La réforme proposée est de ce point de vue un recul de civilisation injustifiable. Le travail continuera à progresser en efficacité. Nos catégories sont les premières à en témoigner car nous sommes à l'initiative et à l'origine des gains de productivité. Notre engagement dans l'action servira à conforter toutes les générations et toutes les catégories dans leur détermination à agir.

Y a-t-il vraiment une alternative ?

Cette question est pour le moins surprenante ! Après étude du partage des richesses, de la dégradation de la part des salaires dans la valeur ajoutée, chacun peut mesurer qu'il y a forcément d'autres solutions possibles de financement dès lors que le travail et les richesses créées sont le fondement des retraites et de la répartition.

S'il y a un problème d'alternative, c'est avant tout au niveau du positionnement gouvernemental et patronal : sont-ils capables de comprendre que dans une démocratie sur un tel sujet de société, il faut tenir compte de l'opinion de 75 % de la population (sondage d'opinion réalisé au moment du conflit sur la retraite qui rejette les propositions du gouvernement et du patronat) de la jeunesse qui représente l'avenir du pays, et des salariés qui en représentent les forces vives ?

L'augmentation des salaires un enjeu stratégique

Le gouvernement en proposant une prime de 1000 euros démontre que c'est avant tout les salaires qui sont trop faibles pour relancer l'économie et garantir le financement de la protection sociale (branche maladie et vieillesse). L'empressement du gouvernement à proposer cette prime est probablement lié à sa volonté d'éviter à tous prix qu'un débat s'installe (notamment par la multiplication des conflits dans les entreprises) sur le besoin d'obtenir des augmentations générales de salaires et d'en finir avec les systèmes de rémunération variable et d'abattement sur les cotisations sociales.

Que ce soit sur les salaires ou la retraite, ce passage en force ne sera pas tenable dans la durée si nous savons nous mobiliser et nous syndiquer. Le principal enseignement de la loi sur la retraite imposée par le gouvernement et par l'accord des retraites complémentaires imposée par le patronat, c'est qu'un niveau de syndicalisation trop faible ne permet pas de construire un rapport des forces suffisant pour faire grandir les droits des salariés.

Pour une analyse détaillée de l'accord, consulter <http://www.60ansatauxpleinjurytiens.com/> onglet ACTU

Subir ou se syndiquer à nous de choisir !

Bulletin d'adhésion

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer



Nom Prénom.....

Entreprise Tél.....

Adresse entreprise

Classification @.....

A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.48.59.80.66