

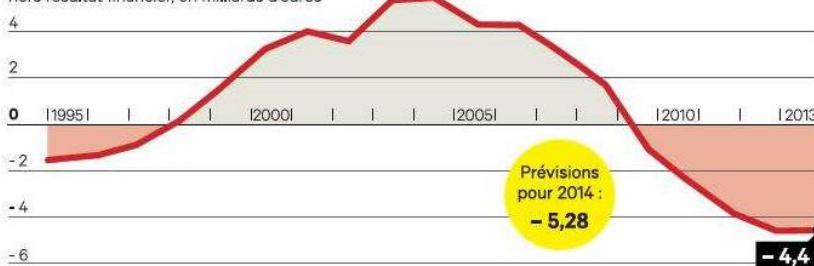
# « Accord de principe » sur les retraites complémentaires : Un marché de dupes !

Un accord de principe sur les retraites complémentaires Agirc et Arrco a été conclu le 16 octobre dernier entre le patronat et trois syndicats (CFDT, CFE-CGC et CFTC). Cet accord sera officiellement signé le 30 octobre et serait transformé en loi dans la foulée.

Il répartit de manière complètement inégalitaire les efforts pour rétablir l'équilibre financier de ces caisses. Le patronat ne se charge que de 10% de l'effort et nous, salariés actifs ou retraités, de près de 90% évidemment ! Ce qui se cache derrière cet accord, c'est un recul de l'âge de la retraite d'un an à partir de 2019 et des mesures dès 2016 qui conduiront à geler les pensions voire à les baisser.

## Des régimes en déficit depuis 2009

Résultat technique des régimes Agirc-Arrco, hors résultat financier, en milliards d'euros



Depuis 2009, les régimes de retraite complémentaire des salariés du privé sont repassés dans le rouge (voir graphique). Rien à voir avec une quelconque augmentation de l'espérance de vie qui conduirait mécaniquement à un recul de l'âge de la retraite. C'est bien la crise économique de 2008 qui, par l'augmentation du chômage et la

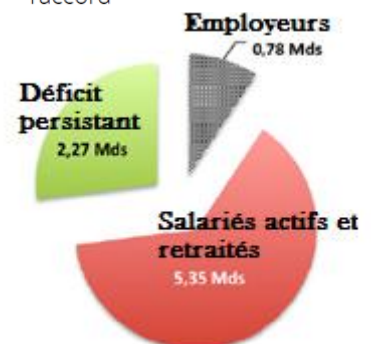
stagnation des salaires, est à l'origine de la majeure partie du déficit. Il faut d'ailleurs en profiter pour tordre le coup à cette histoire d'espérance de vie : l'espérance de vie augmentait déjà au moment de la mise en place des systèmes de retraite par répartition. La question qui se pose n'est pas mathématique mais politique : quelle est la part de richesses que la société consacre aux plus âgés et qui la finance !

## Des efforts répartis de façon complètement inégalitaire

Pour limiter le déficit, les négociations ne se sont basées que sur les propositions du patronat. Elles ont abouti sur des efforts qui pèsent très largement sur les salariés. Sur les 6 milliards d'économies annuelles dégagées par ces mesures en 2020 :

- 5.3 milliards d'euros pèseraient sur les salariés actifs et retraités, soit 90% des efforts
- 700 millions sur le patronat avec une hausse minime de leurs cotisations. Et encore, le Medef s'est vanté d'avoir obtenu de l'État une compensation de cette contribution par une baisse des cotisations accident du travail et maladies professionnelles !

Répartition du financement des mesures prévues par l'accord



## Recul d'un an de l'âge de la retraite à partir de 2019

La mesure « phare » est l'application à partir de 2019 d'un bonus-malus sur les pensions. Elle aboutit à repousser d'un an l'âge où une personne peut toucher sa pension sans aucun abattement. À partir de 2019, une personne qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) et qui a la durée de cotisation exigée pour le taux plein se verra appliquer un abattement de 10 % sur sa pension complémentaire, et ceci pendant trois années. Pour éviter l'abattement, la personne devra rester un an de plus, jusqu'à 63 ans donc. S'il part à 64 ans, il aura le droit à un bonus de 10% pendant... 1 an. De 20% s'il part à 65 ans et 30% à 66 ans.

Même chose pour les salariés en « carrières longues » qui devront partir à 61 ans au lieu de 60 ans à partir de 2019 s'ils ne veulent pas voir leur pension amputée de 10% pendant 3 ans. Plusieurs salariés qui s'approchent d'une potentielle DA (Dispense d'Activité) sont inquiets par ces nouvelles mesures et la CGT-Lardy demandera à la direction Renault de compenser les éventuelles conséquences sur ces salariés.

A noter qu'il est prévu un abattement réduit (5%), voire nul, pour les retraités dont la pension est assez faible pour être éligible au taux de CSG réduit ou nul. Pour une personne seule, cela correspond aujourd'hui dans le cas « abattement réduit » à une pension mensuelle de 1100 euros et dans le cas « abattement nul » à une pension de 985 euros.

## D'autres mesures appliquées dès 2016 contribueront à baisser les pensions

Mais il n'y a pas que l'âge de départ à la retraite qui est en cause. Dès l'an prochain, une série de mesures techniques va conduire à geler voire baisser les pensions :

- Sous-indexation des pensions : la revalorisation des pensions sera inférieure d'un point à l'inflation jusqu'en 2018, sans pouvoir être négative. Avec la faible inflation actuelle, c'est un gel des pensions sur 3 années supplémentaires. La revalorisation est aussi décalée d'avril à novembre. Deux mesures qui représentent 4,1 milliards d'économies en 2030, soit autant de manque à gagner pour les retraités !
- Augmentation du prix d'achat du point. Pour le même salaire, un salarié achètera moins de points donc sa retraite chutera.
- Augmentation des cotisations des cadres, avec une répartition différente selon les tranches de salaire. L'accord entérine la fusion future des régimes Agirc et Arrco.



## D'autres solutions sont pourtant possibles

La CGT a porté d'autres propositions que celles que le MEDEF a réussi à faire entériner par certains syndicats. En augmentant les cotisations patronales et en pénalisant les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale homme/femme, le déficit peut être comblé.

**Tout est cependant affaire de rapport de force. C'est à nous de le reconstruire pour que la balance arrête de pencher en faveur du patronat mais maintenant en notre faveur, que nous soyons salariés actifs ou retraités. Car de l'argent, il y en a ! Il n'y a qu'à voir les dividendes versés par les entreprises du CAC40 (56 milliards en 2014).**

### Plan de prévention : la loi, c'est la loi ?

La loi oblige à effectuer des plans de prévention (PPREV) entre l'entreprise « donneur d'ordre » et les entreprises sous-traitantes lorsque les entreprises extérieures travaillent plus de 400 h par an sur le site ou si les travaux sont classés dangereux. Chez Renault quel que soit le nombre d'heures, un PPREV est effectué avec la convocation du chargé d'affaire, du représentant de l'entreprise extérieure et du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail dont 6 membres CGT). On arrive ainsi à plus de 200 plans par an, soit un par jour. Devant cette profusion de PPREV et l'absence de cahier des charges exhaustif, ils ne peuvent être correctement menés. Pour exemple :

- Pas de prise en compte des risques de travail en hauteur pour les personnes effectuant le ramassage des feuilles sur les toits. A ce sujet, un accident qui aurait pu être mortel a eu lieu en début d'année à Lardy.
- Prise en compte de ce risque uniquement depuis une semaine pour les pompiers qui font les rondes sur les toits la nuit, avec une convocation des participants au PPREV à 7h30 (pour faciliter notre participation ?)
- Convocation lundi de 21 entreprises extérieures en même temps pour 90 000 h de travail ! Ou comment noyer le poisson et faire semblant de respecter la loi.

Il faut savoir qu'il y a deux fois moins de salariés des entreprises extérieures que de salariés Renault sur le site mais qu'ils représentent plus du double des accidents de travail déclarés à l'infirmerie.

**Nous gardons un œil attentif et critique sur ce sujet et nous continuerons d'interpeller le nouveau directeur du site ainsi que le président du CHSCT sur ces plans de prévention. Le problème de fond**

**reste la sous-traitance utilisée pour précariser le travail. La direction doit embaucher au lieu de jouer avec la sous-traitance !**

### Nouveaux forfaits GSM

Depuis l'information par SMS début octobre que nos forfaits téléphoniques professionnels évoluaient, il est très difficile d'avoir des détails concrets : pas de réponses claires sur les formalités de migration d'un forfait à l'autre (qui nécessitent une validation de niveau CEG-2), l'usage personnel est maintenant officiellement autorisé, mais les salariés n'ont eu aucune information sur la répercussion concrète de l'avantage en nature sur nos fiches de payes (hormis qu'il serait de 0.08 à 0.50 €/mois, sans les détails du forfait correspondant). En CE hier, suite à une question CGT, la direction a indiqué que cela apparaîtrait uniquement sur le net à déclarer. De plus, cet avantage en nature fait déjà doublon avec nos forfaits personnels pour la plupart d'entre nous, donc l'avantage n'en est pas vraiment un... Important à savoir pour ceux qui passent des appels à l'étranger : étant donné que les forfaits sont maintenant illimités en national, le seuil de prise en charge entreprise pour la formule ECO Voix passe de 11 à 6 euros, attention donc au hors-forfait ! A noter aussi qu'il existe un forfait Voix + Data 3 Go "Sim Only" utilisable avec son smartphone personnel couplé à l'application GOOD (ça devient compliqué de suivre), donc sans iPhone d'entreprise (dont la location mensuelle est en supplément). Mais difficile de déterminer à quel profil utilisateur ce forfait intermédiaire est destiné.

**Bref, dans la plupart des cas d'utilisation, conserver ces téléphones n'est pas un avantage. Les élus CGT ont demandé à la direction d'informer précisément tous les salariés sur ces nouveaux forfaits.**