

Retraites complémentaires

Ce qu'ils ont fait !

SUITE !



Le 30 octobre a eu lieu la séance conclusive de la négociation sur les retraites complémentaires. Elle s'est limitée à présenter le texte final, issu de l'accord de principe donné par trois syndicats (CFDT, CFTC, CGC) aux employeurs le 16 octobre précédent.

Le point majeur contesté par FO est l'introduction d'un mécanisme «pérenne» de recul de l'âge ouvrant droit au taux plein. Un ou une salariée ayant atteint les conditions d'âge et de cotisation pour liquider sa retraite du régime général subira un abattement de 10% pendant trois ans sur sa pension complémentaire, sauf à prolonger son activité d'un an.

Au SMIC, Femmes, au chômage soumis à la pénibilité, carrière longue : SANCTIONNÉS !

Seuls échapperont à cette sanction les salariés dont le revenu fiscal du foyer les exonère de la CSG (890 € pour une personne seule). Autrement dit un salarié au SMIC à temps plein subira les abattements.

Bien que FO ait mis en garde contre le fait que les plus fragiles ne seraient pas épargnés (femme avec enfants, salarié sénior au chômage, salarié soumis à un travail pénible, salarié bénéficiant du dispositif «carrières longues»), les signataires n'ont corrigé leur accord que pour ce qui concerne les salariés en invalidité.

Au-delà de l'injustice d'un tel accord, il faut en souligner les dispositions pérennes et de nature structurelle.

Le Medef s'en félicite d'ailleurs explicitement, ajoutant qu'il introduit «un pilotage efficace des régimes de retraite complémentaire afin de les adapter à la situation économique et sociale future.»

Recul pérenne...

Pérenne car l'accord introduit l'automatisme du recul d'un an quel que soit l'âge légal. En clair, si demain un gouvernement imposait un nouveau recul de l'âge légal (il ne peut qu'y être incité prenant l'exemple des signataires qui ont en quelque sorte ouvert la voie), le bénéfice du taux plein de la complémentaire sera à nouveau retardé d'un an.

Nul doute, par ailleurs, qu'au nom de l'équité, les gouvernements voudront introduire un dispositif de pénalité analogue dans la Fonction publique.

... et insidieux

Insidieux car il reviendra à l'avenir au seul Conseil d'administration de pouvoir jouer sur les deux paramètres (durée du recul et taux d'abattement) pour durcir les conditions de bénéfice du taux plein. Une décision du Conseil d'administration, paritaire, demande la seule approbation du patronat plus une voix !

Or, on sait déjà que les économies globales générées par cet accord ne permettent pas de trouver l'équilibre des régimes (6 milliards d'euros au lieu de 8 milliards d'euros nécessaires en 2020).

Mauvaise pioche pour les petites pensions !

Le Medef met en avant aussi un changement de philosophie du régime en indiquant que *«cet accord permet de créer un premier dispositif de retraite à la carte.»*

On sait ce que signifie pour un assureur un système à la carte... la possibilité d'une individualisation, avec un mécanisme de bonus-malus, dont les plus aisés sont toujours les bénéficiaires. FO a d'ailleurs souli-

gné qu'il y avait lieu de s'interroger lorsque le pilote de la négociation du côté des employeurs est un assureur privé !

Le mécanisme des abattements dans l'accord parle de lui-même: d'ores et déjà, nul n'est contraint de partir en retraite et de faire liquider sa pension, lorsqu'il est en activité. Dans le cas où un salarié poursuit son activité, il continue normalement d'acheter des points de retraite complémentaire dont il bénéficiera au moment de son départ.

Mais, la réalité aujourd'hui est que la majorité des bénéficiaires des plus petites pensions ne sont plus en emploi au moment de la liquidation de leur pension. Autrement dit, ceux-ci, n'auront d'autre choix possible que de subir un abattement de 10% sur leur complémentaire pendant trois ans. Pour eux, le système n'a rien d'un système à la carte !

Les actionnaires sont les vrais bénéficiaires

Enfin, les seuls réels bénéficiaires de cet accord seront les entreprises et leurs actionnaires puisque, d'une part, les efforts qui seront demandés aux entreprises ne représentent que 10 % du total des économies générées, et que, d'autre part, le gouvernement a d'ores et déjà annoncé qu'il s'engageait à compenser ce surcoût.

Ce qui vous attend !

1°) Cadre, né en août 1958, remplissant les conditions actuelles du taux plein (41,5 ans de cotisation et 62 ans) au 1^{er} septembre 2020.

Régime de base 1 450 € Complémentaire 2 100 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 210 € x 36 mois soit une sanction de -7 560 € ou le recul d'un an = 2 100 € x 12 mois soit 25 200 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

2°) Non cadre, né en août 1958, remplissant les conditions du taux plein au 1^{er} septembre 2020

Régime de base 1 120 € Complémentaire 480 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 48 € x 36 mois soit une sanction de -1 728 € ou le recul d'un an = 480 € x 12 mois soit 5 760 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

3°) Femme, non cadre, née en août 1958, ne remplissant les conditions du taux plein qu'à 64 ans (faute du nombre de trimestres requis à 62 ans)

Régime de base 900 € Complémentaire 300 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 30 € x 36 mois soit une sanction de -1 080 € ou le recul d'un an = 300 € x 12 mois soit 3 600 € de retraite complémentaire acquise non perçue.