

ÉCONOMIE FRANCE

■ SOCIAL

Le plan de la CFDT pour sauver les retraites complémentaires

Alors que les négociations sur les retraites complémentaires reprennent le 16 octobre, le secrétaire général de la CFDT présente une alternative au projet patronal d'abattements liés à l'âge de départ à la retraite

► **Les Échos : La négociation sur les retraites complémentaires semble dans l'impasse. Comment en sortir ?**

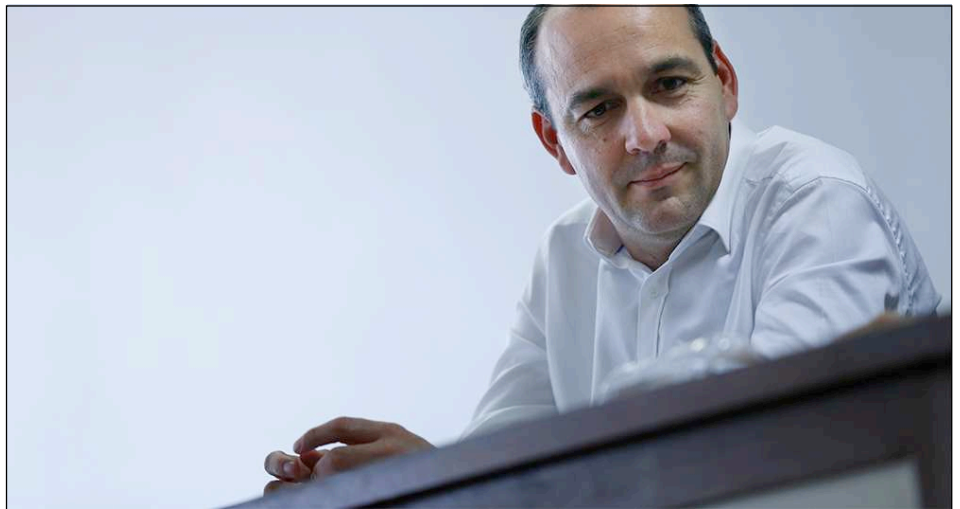
Laurent Berger : « Soyons clair : nous voulons un accord - et nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls - car s'il n'y en a pas, les retraites complémentaires baisseront de manière drastique, en commençant par celles des cadres qui reculeraient de 10 % en 2018. Mais nous refusons d'être acculés à négocier sur les propositions patronales. Il faut un effort partagé par tous. L'enjeu, c'est de trouver des mesures qui permettent de maintenir le pacte intergénérationnel. Nous y avons travaillé tout l'été et nous irons à la séance de négociation du 16 octobre avec nos propositions. »

► **C'est pourtant classique de négocier sur la base des propositions patronales...**

« Jusqu'alors, il y avait un accord tacite entre tous les négociateurs sur le fait qu'une négociation sur les retraites complémentaires ne doit pas conduire à revoir les règles de la retraite de base. Or, dès le départ, le patronat a sorti des propositions très dures qu'il utilise comme un cheval de Troie pour repousser l'âge de la retraite à 64 ou 65 ans, avec des abattements inacceptables. Sans aucun effort des entreprises, alors qu'une partie des difficultés vient d'elles. »

► **Comment redresser la situation sans toucher à l'âge de départ ?**

« Notre proposition s'articule en trois temps : les mesures urgentes avant 2019, le retour à l'équilibre jusqu'en 2024, puis au-delà. Tout le monde doit faire des efforts, pas seulement les salariés et les retraités. À court terme, nous sommes prêts à décaler la revalorisation des pensions complémentaires d'avril à octobre, pour faire des économies, en s'alignant sur le régime général. On peut jouer aussi sur le taux de rendement du point de retraite, en restant au-dessus de 6 %. Nous sommes prêts également à discuter de la poursuite, pendant trois ans, de la sous-indexation des pensions, en les



Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT (Photo : AFP)

revalorisant de 1 point de moins que l'inflation et non pas 1,5 point comme le réclame le patronat. Evidemment en épargnant les retraites modestes qui sont exonérées totalement ou partiellement de CSG. Il faut enfin mutualiser les réserves de l'Agirc et de l'Arrco dès 2017. »

► **La fusion Agirc-Arrco fait peur aux cadres, qui craignent de perdre leur spécificité...**

« Il ne pourra y avoir une fusion qu'à condition de mener en parallèle des négociations dans les branches sur le statut de cadre. Le mal-être des cadres est davantage lié au fait qu'ils ne sont reconnus comme tel qu'en raison de leur rattachement à une caisse de retraite. Mieux vaudrait reconnaître leur compétence, leur responsabilité. »

► **Que proposez-vous au-delà de ces mesures d'urgence ?**

« Sur la période 2019-2024, nous proposons d'abord, dans la foulée de la fusion des réserves, la mise en place d'un nouveau régime unifié de retraites complémentaires pour tous les salariés. Un régime fondé sur le niveau de rémunération et non le statut, avec une seule valeur de point. Pour le conforter financièrement, des efforts devront être demandés aux entreprises : une hausse des

cotisations de 0,1 % par an de 2019 à 2021, ainsi qu'une contribution patronale en cas de séparation d'un salarié au-delà de 50 ans. Les employeurs continuent de ne pas jouer le jeu en licenciant les seniors. »

► **Quels efforts côté salariés ?**

« Nous prenons nos responsabilités en proposant une contribution de solidarité intergénérationnelle assumée par les salariés partant à la retraite. Cette contribution serait limitée en montant et serait versée pendant deux ans. Deux ans, c'est l'écart, aujourd'hui, entre l'âge de départ effectif à la retraite et l'âge qui permettrait l'équilibre financier de l'Agirc-Arrco. Les salariés partant de manière anticipée parce qu'ils ont eu une carrière longue ne seraient pas concernés, puisqu'ils ont déjà « trop » cotisé. »

► **Quelle différence avec les abattements du Medef ?**

« Cela n'a rien à voir avec des abattements. À l'inverse du Medef, notre but n'est pas de pousser les salariés à prolonger leur carrière, conduisant de fait à une remontée de l'âge de la retraite, mais à leur demander un effort de solidarité pour sauvegarder leur régime de retraite. Ensuite, nous envisageons une contribution de 4 %, contre 10 à 30 %

d'abattement côté patronal. Elle serait demandée quel que soit l'âge du départ. Enfin, nous sommes prêts à rediscuter de certains avantages familiaux, et notamment de la mise sous condition de ressources des pensions de réversion. »

▶ **Tout cela suffit-il à équilibrer les régimes ?**

« Notre plan, qui a été testé par les services de l'Agirc-Arrco, permet de réaliser 2,4 milliards d'économies (par an à l'horizon 2018), puis 3,3 milliards en 2020 et 7,3 milliards en 2030 avec les nouvelles mesures du régime unifié. En mobilisant une partie des réserves actuelles, qui représentent dix mois de pensions, nous serions quasiment à l'équilibre technique en 2020 (-1 milliard) et en excédent en 2030 (+700 millions). Le nouveau régime unifié serait donc stabilisé et viable, et si ces prévisions se confirmaient, nous pourrions nous passer de la contribution de solidarité en fonction de l'évolution démographique. C'est le troisième volet de notre proposition : à long terme, il faut être capable de mener un pilotage fin en fonction des besoins. Avec une règle, ne pas descendre en dessous de six mois de pensions en

réserve, soit 36 milliards d'euros. »

▶ **La contribution patronale sur les licenciements de salariés de plus de 50 ans rappelle la « contribution Delalande », qui n'avait guère modifié les comportements...**

« C'est avant tout, côté employeurs, l'équivalent de la contribution de solidarité demandée aux salariés. »

▶ **Le Medef ne veut pas de hausses de cotisation...**

« Nous sommes conscients de la nécessité de ne pas alourdir le coût du travail, voilà pourquoi nous ne touchons pas aux cotisations avant 2019, et de façon modérée. Après, il y a visiblement des débats au sein du patronat, c'est à lui de les régler. »

▶ **En présentant vos propositions, ne craignez-vous pas de braquer les autres syndicats ?**

« Nous partageons avec Force ouvrière la volonté de parvenir à un accord. Nous devons cela aux salariés et aux retraités. Nous avons donc des terrains d'entente à construire. Nous travaillons d'ailleurs avec FO, sans que l'un demande à l'autre d'adhérer à son projet. »

▶ **Il y aura eu une pause de plus de trois mois depuis la dernière séance de négociation...**

« Le Medef joue manifestement la montre. Mais s'il croit qu'il va réussir à repousser les échéances de la négociation jusqu'à ce que nous soyons au bord du précipice pour nous obliger à signer, il se trompe. Nos propositions sont une base pour la négociation du 16 octobre, qui doit mener à un accord rapide, en tout cas avant la fin de l'année. J'espère que le patronat ne va pas opter pour la politique de la terre brûlée en attendant une éventuelle alternance en 2017. C'est essentiel pour nous d'avancer maintenant sur ce dossier comme sur de nombreux autres, comme le Compte personnel d'activité, réforme de la négociation collective, prise en compte de la révolution numérique. Il ne faut pas que notre pays soit à l'arrêt pendant un an et demi. »

Un article de Solveig GODELUCK,
Leïla DE COMARMOND
et Étienne LEFEBVRE
publié dans *Les Échos*
[lien](#) mardi 22 septembre 2015
