

Déclaration préalable

27 Septembre 2023

Monsieur le Président et membres de la Direction, Mesdames et Messieurs les élus, Mesdames et Messieurs les Représentants Syndicaux,

L'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, Unsa, Solidaires, FSU), a appelé à la mobilisation le 13 octobre prochain contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité hommes/femmes.

Le sujet des retraites occupe tous les français. Mais la problématique peut-être la plus importante aujourd'hui, c'est le niveau des salaires. Avec l'inflation très forte, nous avons une baisse tendancielle des salaires dans notre pays.

La perte de pouvoir d'achat est réelle, tandis qu'au niveau des profits des entreprises, il n'y a pas eu de baisse, au contraire, les profits explosent.

En parallèle, les organisations syndicales et patronales ont débuté le 5 septembre une négociation sur l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé.

Le premier enjeu est celui de l'équilibre financier sachant que tous les feux sont au vert en la matière (ndlr : l'Agirc-Arrco disposait, au terme de l'exercice 2022, de 68 milliards d'euros de réserves). Le régime, géré par les partenaires sociaux, se porte bien et les projections confirment que cela va perdurer. La réforme des retraites, qui s'applique depuis le 1^{er} septembre, va amener des recettes supplémentaires à l'Agirc-Arrco. Ces ressources, issues du travail supplémentaire des salariés dû au report de l'âge de départ en retraite, doivent exclusivement bénéficier aux assurés actuels et futurs de la retraite complémentaire. Cette première séance de négociation a permis de faire un tour de table. En amont, la CFE-CGC avait fait réaliser cet été des simulations pour faire concilier nos positionnements avec une gestion responsable du régime paritaire.

Pour aboutir à un nouvel accord quadriennal après celui de 2019, il convient de fixer les orientations stratégiques de l'instance et les règles à appliquer pour la période 2023-2026 : la valeur d'achat du point (le niveau de cotisation) et la valeur de service du point (le montant de la pension complémentaire perçue). La revendication de la CFE CGC est de procéder à une revalorisation des pensions pour tenir compte du niveau de l'inflation.

Autre sujet important : le coefficient de solidarité mis en œuvre en 2019 pour préserver l'équilibre du régime. Aujourd'hui, avec la situation financière favorable de l'Agirc-Arrco et l'impact de la réforme des retraites, la CFE CGC demande la suppression de la décote de 10 % qui s'applique à la pension complémentaire dans le cas d'un départ en retraite à l'âge du taux plein. Le mécanisme n'a plus lieu d'être : si ce malus perdurait, ce serait une double peine pour les salariés

qui subissent déjà un décalage de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Pour la CFE-CGC et l'ensemble des organisations syndicales, c'est une ligne rouge. Ce d'autant que la suppression du coefficient de solidarité ne coûterait qu'un tiers de ce que va rapporter la réforme des retraites aux ressources de l'Agirc-Arrco. Aujourd'hui, 53 % des personnels d'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres) font le choix de partir à la retraite à la date du taux plein, « subissant » le coefficient, quand 10 % optent pour faire une année de plus. Entre les deux, ce sont tous ceux et celles qui, selon les situations et les montants de salaires, ne subissent pas de décote.

Le 1^{er} Septembre marque le début des impacts que l'on va mesurer au fur et à mesure de la mise en œuvre de la loi. D'ores et déjà, s'appliquent le recul, échelonné, de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, ainsi que la durée de cotisation.

Sur les carrières longues, il y a la problématique de la clause de sauvegarde permettant à certains assurés, nés entre septembre 1961 et fin 1963, de continuer à bénéficier des anciennes règles pour les départs anticipés. Problème : la CNAV a donné des directives pour que ses services n'appliquent cette clause que pour les salariés qui en font expressément la demande au moment de faire valoir leur droit à la retraite.

Il faut aussi souligner la difficulté des conditions de travail pour les salariés des administrations de la Sécurité sociale dont les CARSAT. Aux délais contraints et à l'impréparation s'ajoutent un déficit de formation, une souffrance au travail et un malaise généralisé. Tout est réuni pour générer des risques psychosociaux.

La réforme impose aux femmes mères de famille de travailler 2 ans de plus avec une amélioration très limitée de leur future pension. Ce sont elles qui, économiquement, paient le plus lourd tribut à la réforme. Elles sont obligées de travailler plus longtemps, sans résoudre les problèmes d'inégalités hommes-femmes en matière de niveau de pension. La réforme impacte particulièrement les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants. Chaque naissance permet d'obtenir 8 trimestres supplémentaires soit 2 ans. La mesure permettait à beaucoup de femmes de partir à la retraite à taux plein à 62 ans ou de s'en approcher. Avec la réforme, ces trimestres supplémentaires n'auront plus la même utilité, ils sont comme effacés. Même si elles atteignent le taux plein dès 62 ans en partie grâce à ces trimestres supplémentaires, elles ne pourront partir en retraite qu'à 64 ans.

Le cumul emploi-retraites, le dispositif ouvre des droits et peut être intéressant en fin de carrière mais il ne doit pas être vu pour améliorer une faible pension de retraite.

Merci de votre écoute.

