

## Trame en vue d'un accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires

Mesures de court terme sources d'économies	Demandes de la CFE-CGC	Economies réalisées (en milliards)
Moindre revalorisation des pensions pendant 3 ans Forme : Prix – 1 point avec clause plancher	Moindre revalorisation des pensions pendant 3 ans	2017 : 1.3 2020 : 2.1 2030 : 2.6
Décalage de la date de revalorisation des pensions Forme : 1 <sup>er</sup> novembre 2016	Report au 1 <sup>er</sup> octobre de la date de revalorisation des pensions	2017 : 0.3 2020 : 1.3 2030 : 1.5
Augmentation du coût d'achat du point pendant 3 ans Forme : objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6%	Augmentation du coût d'achat du point pendant 3 ans	2017 : 0.0 2020 : 0.1 2030 : 1.1

Mesures de court terme génératrices de ressources	Demandes de la CFE-CGC	Ressources supplémentaires (en milliards)
Renouvellement de la CET (Contribution exceptionnelle temporaire) pendant 3 ans au taux de 0.35%	Renouvellement de la CET (Contribution exceptionnelle temporaire) pendant 3 ans au taux de 0.35%	
Renouvellement du taux d'appel pendant 3 ans à 125%	Renouvellement du taux d'appel pendant 3 ans à 125%	
Hausse de cotisation : Extension de la cotisation AGFF à la tranche C	Hausse de cotisation	2017 : 0.1 2020 : 0.1 2030 : 0.1
Mise en œuvre de l'information des institutions de retraite complémentaire par les URSSAF en cas de redressement d'assiette	Mise en œuvre de l'information des institutions de retraite complémentaire par les URSSAF en cas de redressement d'assiette	2017 : 0.0 2020 : 0.1 2030 : 0.2

Mesures de long terme sources d'économies et/ou génératrices de ressources	Demandes de la CFE-CGC	Economies réalisées ou ressources supplémentaires (en milliards)
Création d'un coefficient de solidarité et d'un coefficient majorant Forme : voir détail de cette mesure ci-après	La mise en œuvre d'abattements temporaires est conditionnée à un taux raisonnable et à une limite de 65 ans maximum	2017 : 0.0 2020 : 0.5 2030 : 0.8
Economies sur les dépenses de gestion		2017 : 0.0 2020 : 0.2 2030 : 0.2
Economies sur les dépenses d'action sociale		2017 : 0.0 2020 : 0.03 2030 : 0.03
Hausse de cotisation : Augmentation du taux d'appel de 2 points	Hausse de cotisation	2017 : 0.0 2020 : 0.8 2030 : 1.2
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur les tranches B et C	Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur les tranches B et C	2017 : 0.0 2020 : 0.6 2030 : 0.6
Fusion des tranches : T2, TB et TC		2017 : 0.0 2020 : 0.3 2030 : 0.3

## Autres mesures

- Recherche de la mise en place d'un mécanisme de contribution au régime Agirc-Arrco dans la prochaine négociation relative au régime d'assurance chômage (seniors)
- Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le statut de l'encadrement comme demandé par la CFE-CGC
- Création d'un régime unifié issu de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco
- Pilotage de ce régime à deux niveaux, stratégique par les partenaires sociaux et tactique par les Conseils d'administration.

## Modalités d'application du coefficient de solidarité et du coefficient majorant

- Coefficient de solidarité applicable à tous les nouveaux retraités remplissant les conditions du taux plein pendant les trois premières années de la retraite et au maximum jusqu'à 67 ans
- Application à partir du 1er janvier 2019 pour la génération 1957
- Exonération du coefficient minorant pour les nouveaux retraités exonérés de CSG (application d'un coefficient de 5% pendant 3 ans maximum pour les retraités soumis au taux réduit de CSG)

### Cas général

Départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein → Abattement de 10% pendant 3 ans

Départ à la retraite 4 trimestres après l'acquisition du taux plein → Aucun abattement

Départ à la retraite 8 trimestres après l'acquisition du taux plein → Majoration de 10% pendant 1 an

Départ à la retraite 12 trimestres après l'acquisition du taux plein → Majoration de 20% pendant 1 an

Départ à la retraite 16 trimestres après l'acquisition du taux plein → Majoration de 30% pendant 1 an

### Cas d'un salarié obtenant le taux plein pour sa retraite de base à 60 ans (dans le cadre du dispositif carrière longue)

âge départ \ âge acquis	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
60 ans	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
61 ans		Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
62 ans			Majoration de 10% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
63 ans				Majoration de 20% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
64 ans					Majoration de 30% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale

## Cas d'un salarié obtenant le taux plein pour sa retraite de base à 62 ans.

âge acquis âge départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
62 ans	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Abattement de 10% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
63 ans		Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
64 ans			Majoration de 10% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
65 ans				Majoration de 20% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale	Retraite complémentaire normale
66 ans					Majoration de 30% sur sa retraite complémentaire	Retraite complémentaire normale