



REFORME DES RETRAITES

Interview de Philippe PIHET, Conseiller confédéral

Article de Kahina SAIDI, journaliste WEB,
Publié le 11 février 2020 sur le site previssima.fr

(La reproduction de l'entretien est interdite sans autorisation expresse de Previssima)

Après un avis au vitriol rendu par le Conseil d'État fin janvier, les deux projets de loi visant à instituer un **régime universel de retraite** sont actuellement examinés par la commission de l'Assemblée nationale, avant leur arrivée dans l'Hémicycle le 17 février prochain pour une adoption définitive programmée à l'été 2020.

C'est un déluge d'amendements – pas moins de 22 000, qui ont été déposés pour faire obstacle à la réforme. Les débats, portés par des nerfs certainement à vif, risquent donc de tourner à la « guérilla parlementaire », dans une ambiance où plane le spectre du 49.3 et de la motion de censure.

En parallèle, les opposants à la réforme continuent de battre le pavé ; ainsi après plus de 60 jours de grève, la mobilisation ne faiblit pas. Parmi les adversaires de la première heure, le syndicat **Force ouvrière (FO)**, qui, par la voix de Philippe Pihet, conseiller confédéral au sein du syndicat, a évoqué pour Previssima, les raisons de la colère.

Previssima - Malgré les concessions accordées par le Gouvernement, vous restez farouchement opposés au projet de réforme des retraites. Pour quelle raison ?

Philippe Pihet - Effectivement, sur l'aspect communication, nous observons des reculs de l'Exécutif quant aux différents régimes qui devraient perdurer ; mais toutefois, en théorie seulement puisque ce n'est pas aussi limpide lorsque l'on se penche sur le projet de loi.

Malgré tout, nous demeurons fermement opposés à la mise en œuvre d'un **régime intégral par points**, ce dernier ne pouvant être aussi intéressant qu'un **régime de base par annuités**, par essence plus solidaire.

Si tout le monde passe sur un **régime de base en points**, d'une part, les mauvaises années vont être prises en compte dans le calcul du droit à retraite, ce qui va engendrer une diminution du montant de la pension ; d'autre part, pour partir avec

un **bonus**, il faudra travailler au-delà de l'âge d'équilibre.

Compte tenu du maintien de systèmes dérogatoires pour plusieurs corps de métiers, passe-t-on, in fine, d'un régime universel à un « régime d'exceptions » ?

Ce **régime universel**, qui aurait dû être un système unique, ne le sera pas du tout ; chaque jour, on en mesure la complexité. En réalité, non seulement les **42 régimes** vont perdurer, mais un 43e en plus - le **régime universel**, sera créé.

« Le régime universel sera un 43^e régime »

En outre, il y aura un traitement différencié des assurés, selon qu'ils sont nés avant 1975, entre 1975 et 2004 et à partir de 2004.

Donc, rien que pour les salariés du Régime général qui sont évidemment les plus nombreux, ça ferait 3 micro-régimes qui coexisteront en fonction de la date de

naissance, pendant encore au moins 25 ans, cela, sans compter les assurés qui partent avant ou après l'âge légal de départ.

Le retrait temporaire de l'âge pivot est conditionné à l'injonction à ce que les partenaires sociaux s'accordent, au cours d'une conférence de l'équilibre et du financement, sur des mesures d'âge justes assurant l'équilibre financier du système de retraite à court, moyen et long terme. Qu'en pensez-vous ?

L'objectif de cette conférence, à laquelle nous participons

exclusivement pour exprimer notre réprobation quant à la réforme, est de proposer des solutions afin d'être à l'équilibre en 2027.



Dans un **régime en annuités**, il existe trois leviers :

- Une hausse des cotisations
- Une diminution des pensions
- Un report de l'âge de départ en retraite

« La conférence de l'équilibre et du financement : FO n'est pas dupe ! »

L'Exécutif ne souhaitant ni augmenter les cotisations ni baisser les pensions, demeure une seule variable sur laquelle il est possible d'agir : l'âge.

Concernant l'âge, il y a deux 2 manières de procéder :

- On ne touche pas à l'**âge légal de 62 ans** tout en imposant 43 ans de cotisations, par accélération de la réforme Touraine de 2014 qui prévoit, pour obtenir le taux plein, d'allonger la durée de cotisations d'un trimestre tous les trois ans. Cette durée pourrait par exemple être portée à un trimestre tous les ans. Peu d'assurés ayant commencé à travailler à l'âge de 19 ans, il faudra donc nécessairement travailler après 62 ans
- On conserve l'âge légal tout en instaurant un **âge pivot**, ce qui entraîne un recul de l'**âge de départ en retraite**, puisqu'en cas de départ à 62 ans, un abattement viager s'appliquera

Par ailleurs, afin d'équilibrer les comptes, certains proposent de se servir des 130 milliards de réserves - dont 70 milliards appartenant à l'AGIRC-ARRCO, du **système de retraite** ou encore, de solliciter la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), qui doit disparaître en 2024.

Vous avez réalisé une analyse de l'étude d'impact sur la réforme des retraites ; votre position en sort-elle renforcée ?

Dans les 1 029 pages de l'étude d'impact, nous avons retrouvé les mêmes travers que dans le rapport Delevoye, les exemples sont biaisés : le document présente 28 cas-types, et si vous n'allez pas au-delà de ce que vous lisez, 21 fois sur 28, la réforme Macron est intéressante ; en revanche, si vous appliquez le projet de loi, on recense 18 cas défavorables sur 28.

« Dans le rapport DELEVOYE, les exemples sont biaisés : si vous appliquez le projet de loi, on recense 18 cas défavorables sur 28 »

En effet, dans les exemples, le compteur d'âge est bloqué à 65 ans, ce qui conduit à faire disparaître une partie du **malus** qui s'applique pour un **départ à 62 ans**.

En outre, dans les cas mentionnés, tout le monde, quel que soit son statut (cadre, salarié, etc.) commence à travailler à 22 ans, ce qui est incohérent avec la réalité actuelle des carrières.

D'ailleurs, le Conseil d'État a rendu un avis extrêmement sévère au sujet de cette étude d'impact, fustigeant notamment les explications lacunaires contenues dans le document.

Dans le futur système, les hauts salaires ne verseront plus qu'une cotisation de 2,81 % - non génératrice de droits, au-delà de 10 000 euros/mois. Cette mesure aura un lourd impact financier pour l'AGIRC-ARRCO. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Afin de fixer le taux de cotisation dû, l'AGIRC-ARRCO s'intéresse au niveau de salaire des assurés.

Deux taux de cotisation s'appliquent en fonction du salaire perçu :

- Tranche 1 : pour les revenus allant de 1 € à 3 428 €/mois soit 1 plafond de la Sécurité sociale
- Tranche 2 : pour les revenus compris entre 3 429 € et 27 424 €/mois soit 8 plafonds de la Sécurité sociale

« Si la réforme des retraites est appliquée telle quelle, comment va-t-on garantir le service des pensions avec des recettes amputées ? »

Si la **réforme des retraites** est appliquée telle quelle, un taux de cotisation de 25,31 %, générateur de droits, s'appliquera jusqu'à 3 plafonds (10 284 €/mois, ndlr). Les assurés percevant un salaire mensuel supérieur à 3 plafonds paieront une cotisation de 2,81 %, non-contributive.

Le problème posé, c'est qu'à l'AGIRC-ARRCO, il va manquer toute la portion allant de 3 plafonds +1 € jusqu'à 8 plafonds de cotisation. Pour la caisse, cela induit deux conséquences :

- Recettes : il y a un manque à gagner de près de 3,25 milliards d'euros/an
- Paiement des retraites : pour les retraités du **régime universel** qui percevaient un salaire mensuel de 25 000€, qui ont cotisé et ont acheté des points, comment va-t-on garantir le fait de leur servir leur pension avec des recettes amputées ?

Quelle alternative proposez-vous à ce système universel ?

Force Ouvrière n'a jamais nié les difficultés de financement du système actuel et nous pensons qu'il

existe quelques leviers permettant d'améliorer la situation financière. Parmi eux :

- Une légère hausse des cotisations : 1/2 point de cotisation en plus pourrait rapporter entre 8 et 10 milliards d'euros
- Développer et améliorer la retraite progressive qui est actuellement anecdotique mais qui

présente de véritables avantages : par exemple, elle permet à l'assuré de **cotiser pour la retraite** à 100 %, et ce, même sur un salaire versé pour un temps de travail de l'ordre de 60%.

Source : Previsima (<https://www.previsima.fr/actualite/philippe-pihet-force-ouvriere-non-seulement-les-42-reqimes-de-retraite-vont-perdurer-mais-un-43e-en-plus-le-reqime-universel-ser.html>)

REFORME DES RETRAITES

Interview

Suite à l'entretien de l'intersyndicale des Agents de direction au ministère des solidarités et de la santé, le Secrétaire Général du SNFOCOS, Alain GAUTRON, a été interrogé par la revue Protection Sociales Informations (PSI). Voici le texte de l'interview :

Lors de sa rencontre avec l'intersyndicale des agents de direction de la Sécurité sociale, le cabinet du Secrétaire d'État chargé des Retraites s'est engagé à ce que la future Caisse nationale de retraite universelle reste dans le giron de la Sécurité sociale. La personnalité morale des Carsat serait aussi maintenue. Sous réserve des amendements déposés en ce sens, celles-ci conserveront leur conseil d'administration paritaire et un directeur de plein exercice, notamment en matière de dialogue social local. Le principe d'un employeur unique et de l'embauche sous CCN UCANSS sont aussi confirmés. Nous restons néanmoins vigilants.

« Nous restons vigilants : le sort des services AT-MP des CARSAT n'est toujours pas tranché ! »

Sur quels aspects ? D'abord par rapport à l'organisation décentralisée du futur système concernant les salariés du privé. La cartographie territoriale des institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco qui dépend de leur groupe de protection sociale est très différente du maillage régional des Carsat. Une intégration à marche forcée comparable à celle mise en œuvre pour le RSI est impossible. Le gouvernement envisage une concertation avec les partenaires sociaux pour voir comment coconstruire la nouvelle organisation. Ensuite, le sort des services AT-MP des Carsat n'est toujours pas tranché. Pour l'intersyndicale, ceux-ci auraient vocation à rester dans les Carsat.

REFORME DES RETRAITES

DANS LES ORGANISMES : Motion du Conseil de la CPAM de la Vienne

Après les conseils d'administration des Caisses Nationales, c'est au tour des conseils des organismes locaux de se saisir de la question de la réforme des retraites et de son impact sur les organismes de Sécurité sociale. A cet égard, le conseil de la CPAM de Vienne, dans sa séance du 10 février 2020, a adopté une motion à l'unanimité qui mérite d'être relayée.

« Chacun a son opinion sur le changement du système de retraite proposé par le gouvernement et ce sujet ne relève pas d'un Conseil de CPAM.

En revanche plusieurs points du projet de loi impactent directement la gouvernance d'une CPAM et donc relèvent des prérogatives de notre Conseil.

1° Personnalité morale

L'Article 49 du projet de loi supprime la personnalité morale des établissements locaux de la future caisse de retraite unifiée qui verra le jour début 2021.

C'est la perte de l'agilité nécessaire à l'organisme lui permettant d'adapter au territoire les directives nationales.

C'est la perte de la complémentarité entre direction / conseil favorisant le dynamisme local et le contrôle réciproque de bon fonctionnement des caisses locales.

Il n'est pas admissible d'entériner sans rien dire ce nouveau type de fonctionnement pour un organisme de solidarité nationale. Nous, assurance maladie, serons alors amenés à prendre en charge pour nos assurés les défaillances de gestion prévisible compte tenu de la perte d'agilité de ce nouvel organisme.

Un mouvement général de protestation existe sur ce point. A ce titre je vous joins l'amendement présenté par LREM demandant le rétablissement de la personnalité morale.

Les syndicats et associations des cadres dirigeants de la Sécurité Sociale montent aussi au créneau.

2° L'Action sociale :

Les Assistantes sociales de l'Assurance Maladie dépendent des CARSAT. Elles ont un rôle primordial dans le traitement efficace et durable des axes de travail prioritaires de notre politique d'ASS (Prado/ ARDH, prévention de la désinsertion professionnelle, prévention des ruptures de soin et de droit, aides aux victimes d'accidents de la vie). Le Conseil demande que les assistantes sociales des CARSAT restent sous le contrôle strict d'un ou plusieurs organismes paritaires de la Sécurité Sociale.

3° AT/MP :

La prévention santé/sécurité au travail, de par l'importance de ses impacts sur la santé des assurés (qu'ils soient salariés ou employeurs) et donc de ses impacts potentiels sur les comptes de l'Assurance Maladie, doit rester sous le contrôle strict d'un ou plusieurs organismes paritaires de l'Assurance Maladie. »



REFORME DES RETRAITES

Quel avenir pour les groupes de protection sociale ?

La réforme du système de retraite devrait profondément bousculer l'activité retraite complémentaire des groupes de protection sociale.

Dans le domaine de la retraite, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, les régimes AGIRC-ARRCO ont fusionné au 1er janvier 2019 dans un régime unifié de retraite complémentaire paritaire et par répartition.

La réforme annoncée instituerait un grand régime unifié par point, un âge d'équilibre et la création de la caisse nationale de la retraite universelle (CNRU), qui serait mise en place dès le 1er décembre 2020 et dotée d'un conseil d'administration paritaire composé des représentants des employeurs - y compris publics - et organisations syndicales. A souligner, l'article mentionne à la fois les « organisations syndicales représentatives » et précise que « les représentants sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu une audience combinée supérieure à 5 % ».

La création de la CNRU conduira à faire disparaître tous les opérateurs actuels du système et à très court terme la CNAV et l'AGIRC-ARRCO fusionnés dans la CNRU, avec une gouvernance réduite à la portion congrue. Ce projet de système universel de retraite conduirait à étatiser le système collectif de retraite.

« Ce projet de système universel de retraite conduirait à étatiser le système collectif de retraite ! »

La CNRU doit démarrer son activité le 1er décembre 2020 afin de commencer à transformer le système existant. L'article 50 du projet de loi explique que la CNRU « pourra bénéficier du concours de moyens et d'agents mis à disposition par les régimes et recruter du personnel en propre ». Elle recevra « une dotation attribuée par la CNAV, l'AGIRC-ARRCO et les autres organismes chargés de la gestion d'un régime de retraite légalement obligatoire », et aura « une mission de veille vis-à-vis des régimes en matière de gestion et de pilotage ».

L'article 57 prévoit une « intégration financière » de la CNRU et de la CNAV, CNAVPL (caisse des professions libérales) et CNRACL (caisse des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) dès 2022. A compter de 2025, la CNRU « versera des dotations de compensation aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoires pour assurer le financement des pensions versées aux assurés qui y demeurent affiliés ». Il autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance pour « mutualiser la trésorerie du système universel de retraite au niveau de l'ACOSS », la « banque » de la Sécurité sociale.

Ainsi, le transfert du recouvrement de l'Agirc-Arrco vers l'Accos remettra en cause dans un délai rapide une fonction exercée par la retraite complémentaire supposant des métiers et des emplois à la clef.

Les retraites complémentaires des salariés du secteur privé sont un des derniers bastions du **paritarisme** et le plus important, parmi l'ensemble des régimes de retraite.

Le paritarisme de gestion, ou cogestion d'organismes par les partenaires sociaux signifiait jusqu'à présent

une autonomie de leur gouvernance, de leur budget et de leur organisation.

« *Le paritarisme est en danger !* »

La gouvernance du nouveau régime universel de retraite remet en question le rôle des partenaires sociaux, essentiellement réduit à une fonction de conseil et d'appui technique. Le paritarisme est en danger.

Jocelyne LAVIER D'ANTONIO

Conseillère du SNFOCOS en charge de la prévoyance sociale

ORGANISMES ET CONVENTION COLLECTIVE

AVANCEE SIGNIFICATIVE AU CMS DE LA CRAMIF : LES PRATICIENS POURRONT BIENTOT BENEFICIER DES DROITS ATTACHES A LA CCN

Bénéficiaire de la convention collective, c'était une demande récurrente depuis près de 50 ans des collègues praticiens au Centre médical de la CRAMIF. C'était également une promesse de campagne du SNFOCOS lors des élections du CSE de février dernier.

Nous étions alors indignés par les grandes difficultés rencontrées par des salariés, laissés par exemple sans rémunération lors d'arrêts maladie et sans congés maternités.

En parallèle, le taux important de turn-over continuait à nous alerter, signal de la difficulté de mener une activité pérenne au CMS. Or pour nous, le bénéfice de la CCN pouvait être une réponse pour rendre au personnel leur contrat de travail plus attractif, et un facteur contribuant au maintien dans l'emploi.

Profitant alors d'une jurisprudence créée par le combat déterminé d'un médecin du centre, il a été demandé à plusieurs reprises à la Direction d'envisager proposer le bénéfice au libre choix de la CCN aux praticiens du CMS.

C'est ce qu'a finalement annoncé tout dernièrement la Direction au cours d'une réunion d'information devant le personnel du Centre médical : un avenant au contrat de travail serait proposé en libre choix aux personnels déjà en poste.



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

**POURQUOI
ADHÉRER
AU
SNFOCOS ?**

Ainsi grâce à cette suite favorable, le personnel du CMS pourra enfin, s'il le souhaite, bénéficier des droits attachés à la convention collective. Comme par exemple celui d'avoir une évolution de rémunération grâce aux 13 et 14èmes mois, de 2 points d'ancienneté par an, de l'octroi rendu possible de pas de compétence, et enfin, de l'accès à la prime de résultat.

A tout cela s'ajoute aussi la garantie d'être payés en cas de maladie grâce à l'article 41 de la CCN et la subrogation de l'employeur. Mais également d'avoir un maintien de salaire durant la maternité ; le bénéfice de divers congés comme ceux de jours enfants malades, jour de congé d'enfant à charge, un jour de démarche administrative, des

congés de courte durée ou pour événements familiaux...

Le SNFOCOS poursuit son combat et revendique l'extension de ce libre choix aux nouveaux embauchés, et aux praticiens du secteur dentaire.

Karim LARNAOUT

SNFOCOS CRAMIF

AGENDA

25 février :

Matin : Modalités
d'organisation des élections
des membres représentant les
ADD à la CPNI

Après-midi :

- Signature des accords
portant Revalorisation des
textes paramétrés – 2020
- RPN Aide aux aidants
familiaux

3 mars : RPN Classification des
employés et cadres

12 mars : INC UCANSS

1^{er} et 2 avril : Conseil National
du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

BULLETIN D'ADHÉSION

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : SNFOCOS.ORG

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

ORGANISME :

EMPLOI ET NIVEAU :

ADRESSE EMAIL :

TÉLÉPHONE :

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le **programme Branchez-vous santé**.

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>