

En l'état actuel des négociations sur le futur statut commun, la direction générale du nouveau groupe propose de mettre en place de nouveaux dispositifs de fin de carrière remettant en cause ceux qui existaient dans le GIE AG2R :

- 1/ baisse du montant des IFC (alignement sur la CCN)
- 2/ arrêt de la Garantie de Ressources (qui permet le versement d'un différentiel garantissant 70% du dernier salaire brut mensuel du départ à la retraite jusqu'à 65 ans)
- 3/ arrêt (après une période de 7 ans) de la garantie de retraite supplémentaire dit « article 39 » garantissant à la retraite un taux de remplacement à 58 % de la moyenne des salaires bruts annuels des trois dernières années de travail
- 4/ suppression du préavis de 6 mois non effectué mais payés pour les salariés ayant xx années d'ancienneté
- 5/ suppression des primes anniversaire à 25 et 38 ans

La CGT considère que depuis de très nombreuses années la Direction du groupe AgG2, plutôt que de favoriser la rémunération directe (augmentation de salaire notamment), a privilégié la rémunération « différée » arguant que les salariés s'y retrouveraient à travers de différents dispositifs (CET ATT avec abondement des jours et possibilité d'utiliser les IFC pour l'alimenter, Garantie de Ressources, calcul d'Indemnités de Fin de Carrière avantageux, bénéfice de 6 mois de préavis avant départ en retraite non effectués mais payés...

Devant ces propositions jugées inacceptables en l'état, la CGT fait les propositions suivantes :

Indemnités de Fin de Carrière (IFC)

Objectif : garantir une IFC maximum de 9 mois après 25 années d'ancienneté dans le Groupe au moment du départ en retraite.

Calcul :

- part fixe : 2 mois
- part variable : 1/6 de mois par année d'ancienneté (identique à la CCN) jusqu'à 5 ans avant la date possible de départ en retraite à taux plein et 3/4 mois par année pendant les 5 années jusqu'à la date de départ en retraite
- dans la limite de 9 mois maximum

Garantie Frais de Santé et Prévoyance Décès.

Maintien de la garantie pendant cinq années après le départ en retraite effectif jusqu'à 65 ans, avec une limite à 67 ans pour les salariés qui partiront à 62 ans.

CET pour ATT :

- Possibilité d'alimenter le compte CET/ATT par l'IFC avec abondement à 100 %
- Maintien d'un préavis de quatre mois non effectués avant le départ effectif en retraite
- Maintien des conditions actuelles de l'accord AG2R aux salariés ayant ouvert un CET / ATT à partir de 50 ans

Garantie de ressources/ Art 83 / Art 39

Même si la défense des régimes par répartition reste un combat essentiel pour la CGT, la baisse prévisible des prestations des régimes obligatoires dans les années à venir, nous conduit à faire les propositions suivantes pour que les salariés du Groupe bénéficient d'un meilleur niveau de garantie de ressources après leur départ en retraite qui ne soit plus limité à l'âge de 65 ans.

Des garanties de taux de remplacement :

- 1) Création d'un **PERE (Plan Epargne Retraite Entreprise) dit article 83**, pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté, alimenté par une cotisation de **5 %** sur salaire brut total (Tranche A et B) dans la limite de trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale intégralement prise en charge par l'employeur.
- 2) Mise en œuvre d'un **régime de retraite supplémentaire dit article 39 à prestations définies** assurant « à tous les salariés remplissant les conditions » un certain niveau de rente lors de leur départ en retraite.

Conditions :

- 10 ans d'ancienneté dans le Groupe AG2R REUNICA au moment du départ en retraite
- Liquidation de la retraite de base et complémentaires obligatoires sans abattement

Calcul :

- 0,25% du salaire brut annuel de référence* par année de présence au sein du groupe AG2R REUNICA
- dans la limite de 10 %.

*(salaire annuel brut moyen des trois dernières années civiles précédant le départ en retraite dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Forme : Rente viagère venant en complément des pensions versées au titre des régimes obligatoires (régime de base et régimes complémentaires) et de la rente versée au titre du PERE « art 83 ».

Cotisations : intégralement prises en charge par l'employeur

Montant de la rente :

En cas d'ouverture de droits à cette garantie, la limite du cumul des rentes théoriques de retraite dit taux de remplacement (régime de base + régimes complémentaires + rente versée au titre du PERE « art 83 » + rente « art 39 ») pourrait être fixée suivant les catégories sociales professionnelles :

- à 66% du salaire de référence pour les non cadres,
- à 62% du salaire de référence pour les cadres.

Ces limites pourraient être déterminées après l'étude.

Avantage de ce type de dispositif :

La mise en place de ces dispositifs aux conditions énoncées permettrait de garantir un taux de remplacement pour « tous les salariés remplissant les conditions » bien au-delà du dispositif de la Garantie de Ressources qui se limite à l'âge de 65 ans.

Un tel dispositif permettrait la maîtrise du passif social (recherché par la Direction) et sa diminution à terme sous l'effet de la montée en puissance progressive de l'article 83 (effet ciseau démontré lors des réunions techniques)

Financement :

Le financement de ce dispositif pourrait être assuré notamment par la reprise des provisions constituées sur la disparition ou la réduction de certains des dispositifs existants.

Rappelons ici, les quelques éléments chiffrés tirés des documents fournis par la DRH sur le Passif Social

- La réduction du passif social a été estimée à 62,3M€ (page 14 – doc du 14/11/2014).
- Le montant du passif social (part AG2R) est de 190.8M€ avant réduction (cf. page 14),

A ce stade, il nous faut connaître les paramètres communs qui ont été pris en compte pour le calcul des engagements de passif social et donc pour le chiffrage des coûts/économies annoncés:

- Le Taux d'actualisation – Taux de rendement des actifs (pour tous les dispositifs hors art.83)
- Le Taux annuel de revalorisation des salaires (pour tous les dispositifs)
- Le Taux de charges sociales (pour tous les dispositifs)
- Les Hypothèses de départs en retraite (pour tous les dispositifs)
- Les Hypothèses de turn-over (pour tous les dispositifs)