



### Au sommaire de votre guide

- Dossier Elections CE-DP
- Assemblée Générale de Nancy
- Dossier Encadrement
- Dossier Retraites
- L'assurance dépendance collective par l'OCIRP

# Préface



## 2011, une nouvelle année de rigueur ?

L'année 2010 n'est plus, vive l'année 2011 !

La nouvelle année est l'occasion pour présenter ses vœux, ainsi, toute l'équipe de la FGTA-FO se joint à moi pour vous souhaiter plein de bonnes choses tout au long de cette nouvelle année.

L'année 2010 laissera des séquelles qui auront du mal à s'effacer pour celles et ceux qui auront malheureusement été victimes des conséquences économiques et de certaines décisions politiques. Chez Auchan aussi, certains d'entre vous subiront le plan de transformation 2009 /2011 qui devrait supprimer pratiquement 1400 postes, notamment sur le PGC frais LS et les métiers de bouche. Rien d'étonnant à ce que l'enquête mondiale menée par BVA/Gallup international, place les français champion du monde du pessimisme. Ceux-là même déclarent que 2011 sera pour eux une année de difficultés économiques (51% en 2010), contre une moyenne mondiale de 28%.

2010 a été majoritairement marquée par les mobilisations successives menées par les syndicats pour la défense de nos systèmes de retraite. A noter que seule FO affichait clairement le retrait du projet complet du gouvernement. Vos délégués FO Auchan se sont aussi mobilisés massivement lors des différentes manifestations et opération coup de poings.

Même si le parlement a voté cette loi, que le conseil constitutionnel l'a validée, que le Président de la république l'a promulguée, le dossier est loin d'être clos !

Pour exemple, le financement des régimes de retraite n'est toujours pas assuré à terme, contrairement à ce que prétend le gouvernement. Il n'est pas clos parce que cette réforme est profondément injuste en faisant peser l'essentiel de sa charge sur les salariés, en particulier sur celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, en pénalisant celles et ceux qui ont connu des interruptions de carrière pour différentes raisons, mais aussi en creusant les inégalités de traitement entre hommes et femmes.

De nouvelles discussions devront avoir lieu. De nouvelles décisions devront être prises.

Et que dire de ce début d'année 2011 ?

Pour le moment, rien de bien positif ! Augmentation minimale du SMIC de 1.6 % sans coup de pouce de l'état, hausse du prix des carburants, de l'électricité, du gaz, des loyers, etc.

## Alors, 2011, une nouvelle année de rigueur ?

Chez AUCHAN, les négociations salariales auront bientôt lieu. Les propositions 2010 amenées par la direction AUCHAN avaient été jugées insuffisantes par les syndicats. Pour cette raison, FO n'a pas signé.

Alors que les résultats financiers réalisés par le groupe n'ont jamais été aussi bons, les propositions pour 2011 devront être à la hauteur de vos attentes.

Les secrétaires de syndicats FO à l'assemblée générale se sont exprimés au nom des adhérents qu'ils représentent. Adhérer à Force ouvrière doit être une priorité si l'on veut peser davantage dans les négociations sur les salaires, sur les retraites, sur la formation professionnelle et autre.

Nous sommes plus que jamais à votre écoute.

Christian CRETIER  
Secrétaire Fédéral

# Sommaire

sections  
**FO**  
la force syndicale  
Auchan

Préface 2

Sommaire 3

 Dossier Elections CE-DP 4 - 6

 Assemblée Générale de Nancy 7 - 8

 Dossier Cadre 9 - 12

 Dossier Retraites 13 - 17

L'assurance dépendance collective par l'OCIRP 18



Jean-Claude MAILLY  
Secrétaire Général de la Confédération FO



Christian CRETIER  
FGTA-FO Secrétaire Fédéral  
01.40.52.85.10

sections  
**FO**  
la force syndicale  
Auchan



Pascal SAEYVOET  
Délégué Syndical Central Auchan  
06.60.49.42.44

FO Auchan - 31, rue Marc Sangnier - 62420 Billy-Montmagny - Tel. : 06 60 49 42 44

Direction de publication : Christian CRETIER  
Direction de la rédaction : Pascal SAEYVOET - Comité de rédaction : Christian CRETIER, Pascal SAEYVOET,  
Francis PEROIS, Christian ROY, Daniel THOREL.

Conception et réalisation COMTIGO - 01 78 47 22 46



## DOSSIER ELECTIONS CE - DP

sections  
**FO**  
les forces ouvrières  
Auchan

L'ensemble du personnel a été invité ou le sera en 2011 dans la perspective d'élire les délégués du personnel et les membres du comité d'établissement qui vous représenteront, pour la défense de vos droits et pour la bonne gestion des œuvres sociales (billetterie, sorties, spectacles, arbre de Noël, bons d'achat etc.).

### TOI + MOI + VOUS =



Grâce à vous, Force Ouvrière est aujourd'hui la 2<sup>ème</sup> organisation syndicale chez Auchan, avec plus de 75 sections. Depuis nos dernières élections, des salariés nous ont rejoints et ont créé sur leur magasin une section Force Ouvrière à : Auchan Laxou, Auchan Dieppe, Auchan Béthune, Auchan Mont st Martin, Auchan Méru, Auchan Cambrai et Auchan Vélizy.

**Demain, pourquoi pas toi sur ton magasin ?**

### POURQUOI FAIRE CONFIANCE A UNE EQUIPE FORCE OUVRIERE ET NON A UN AUTRE SYNDICAT ?

Respectueux de la démocratie et du choix de nos collègues de se présenter sur une liste syndicale, sachez que VOS élus (es) Force Ouvrière, ne seront jamais des élus (es) fantômes (qui ne participent pas aux réunions), ne gaspilleront jamais VOTRE argent du C.E et répondront toujours à VOS questions et VOS propositions.

L'équipe F.O de votre magasin **défendra** vos conditions de travail qui se dégradent, **défendra votre convention** collective et les accords d'entreprise qui ne sont pas toujours respectés, comme le respect des horaires, l'abus des coupures pour les hôtesse de caisse.

L'équipe F.O de votre magasin vous informera, pour **résoudre et amener** des réponses à vos questions, et non pour consommer simplement des heures de délégations. Le magazine toi + moi + vous "guide du salarié" en est une preuve.

L'équipe F.O de votre magasin sera **un vrai contre pouvoir CONSTRUCTIF**, une équipe Force Ouvrière **libre, indépendante et déterminée**.

Quand vous glissez un bulletin F.O dans l'urne, votre vote renforce la position Force Ouvrière sur le magasin mais aussi au niveau national et pèse de tout son poids dans la validité des accords proposés. Soulignons que F.O ne signe les accords que lorsqu'ils apportent de réels avantages pour les salariés (exemple : participation, primes de progrès, égalité Homme / Femme, sénior)



**VOTEZ FORCE OUVRIERE et DONNEZ aux élus Force Ouvrière le pouvoir de VOUS représenter majoritairement, de VOUS défendre, faire reconnaître VOS capacités ET VOTRE travail d'équipe.**

# ELECTIONS CE ET DP

Vous avez voté pour des candidats proches de vous  
Vous avez voté pour des candidats à votre écoute  
Vous avez reconnu l'ensemble de leur travail  
Vous avez massivement voté Force Ouvrière

## **ILS SONT MAJORITAIRES DANS LEUR MAGASIN ET/OU ONT FORTEMENT PROGRESSE SUR LEUR MAGASIN**



Auchan Montpellier



Auchan Petite Forêt



Auchan Mâcon



Auchan Marne La Vallée



SAV La Pillaterie



Logistique Meyzieu



Auchan Villars

## UN ENJEU POUR VOUS ET POUR NOUS

Au vu des enjeux pour VOUS de ces élections, nous ne souhaitons pas rentrer dans une guerre syndicale qui ne VOUS apportera rien, cependant il est bon, contrairement à ce que l'on entend, de rappeler que :

**Force ouvrière n'a pas signé les accords de modulations** pour les temps complets et temps partiels, qui amènent de la flexibilité à outrance dans les magasins et suppriment des heures supplémentaires pour les salariés du magasin ;

**Force Ouvrière n'a pas signé l'intégration (ou plutôt la désintégration) de la GDI** dans le salaire. Pour FO, cet accord acquitte l'entreprise du paiement des salariés au niveau du SMIC sans aucunement améliorer le pouvoir d'achat de ceux-ci ;

**Force Ouvrière n'a pas signé l'accord qui nous a supprimé la prime de vacances** que l'on touchait en juin et qui nous permettait de payer l'essence des vacances (à ce jour, celle-ci serait d'au moins 100 €) ;

**Force Ouvrière n'a pas signé l'accord qui permet d'ouvrir** les lundis de Pâques et de Pentecôte, qui a de fait un impact négatif sur notre vie de famille ;

**Force Ouvrière n'a pas signé les différents accords d'entreprise sur les salaires** qui ont amené les salariés du niveau 2B à environ 16 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2010 alors qu'en 2002 il y avait une différence de 121,03 €.

### FORCE OUVRIERE a signé les accords bons pour les salariés ;

Tous les accords  
prime de progrès

Sans Force Ouvrière  
pas de taux T4  
demande exclusive  
Force Ouvrière

Tous les accords  
frais de santé prévoyance

Obtention de toutes  
les améliorations frais  
de santé : optiques,  
dentaires, etc.

Tous les accords  
travailleurs handicapés

Objectifs : embauche de  
travailleurs handiapés et  
maintien dans l'emploi des  
salariés en inaptitude

Accord  
Sénior

Tous les accords  
de participation

Obtention sur des  
aménagements pour les  
plus de 55 ans, travail de  
nuit, temps partiel, repos  
supplémentaires





## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE : CONVIVIALITÉ ET TRAVAIL AU MENU !



Photo AG Nancy

L'assemblée générale FO Auchan qui s'est déroulée à Nancy a été un réel succès. Les quelques 80 délégué(e)s présent(e)s, ont marqué la réussite de cette AG par leur participation active aux débats lors des présentations des intervenants (complémentaire santé, prévoyance, mais surtout la formation professionnelle).

La rente éducation, la rente de veuvage, la rente handicap, la prévoyance et sa gouvernance, la formation professionnelle et les modifications apportées par la loi du 24 novembre 2009, parallèle avec l'accord Auchan (non signé par FO) ont été les principaux thèmes présentés.

Sur les N.A.O, les groupes de travail constitués ont permis l'élaboration du cahier de revendications annuel.

Sur les salaires, l'assemblée générale a considéré qu'il fallait accompagner nos demandes d'éléments factuels, chiffres économiques, sociaux, etc.

A ce titre, l'assemblée générale a convenu de mandater pour dresser les revendications et participer à la négociation :

Christian ROY (Auchan Logistique ST PIERRE DES CORPS)  
Dominique BERNAT (Auchan VILLARS)  
Franck MARTINAUD (Auchan MACON)  
Madeleine CASTANY (Auchan PERPIGNAN)  
Pascal SAEYVOET (Auchan NOYELLES GODAULT)  
Christian CRETIER (secrétaire fédéral FGTA-FO)

### Comment se passe la négociation salariale chez Auchan ?

Chaque organisation syndicale sera reçue lors d'une réunion de présentation des revendications qui aura lieu le jeudi 3 février 2011.

Vient ensuite la réunion plénière de négociation qui se déroulera le jeudi 7 avril toute la journée.

L'ensemble des syndicats et sections Force Ouvrière Auchan est invité à se réunir le lendemain, le vendredi 8 avril 2011 à la Fédération à Paris, de 9h 30 à 13h, dans le cadre de l'article 2.2 de l'accord du Dialogue social 2000.

Ces délégués FO pourront alors revenir vers vous avec les propositions de la direction et la position adoptée par Force Ouvrière.



# VOICI LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE 2011



**1.** Présentation de la grille de salaires suivante, **avec une augmentation de 40 € minimum (réajustement à la grille si toujours en deçà) sur les salaires réels pour les dégrillés :**

	Grille applicable au 01-janv.-11	forfait mensuel brut pour un temps complet
1 A	9,49 €	1 439,40 €
1 B	9,56 €	1 450,00 €
1 C	9,85 €	1 493,50 €
1 D	10,13 €	1 537,00€
2 A	9,69 €	1 470,00€
2 B	10,09 €	1 530,00€€
2 C	10,39 €	1 575,90€
2 D	10,69 €	1 621,80€
3 A	10,22 €	1 550,00€
3 B	10,62 €	1 610,00€
3 C	10,93 €	1 658,30€
3 D	11,25 €	1 706,60€
4 A	10,75 €	1 630,00€
4 B	11,14 €	1 690,00€
4 C	11,48 €	1 740,70€
4 D	11,81 €	1 791,40€

**2.** Primes d'ancienneté : réinstauration pour tous sur le système de 1999 et ajout d'une journée après 20 ans

**3.** Dimanches fériés 2011 : demande de récupération des 4 dimanches (1<sup>er</sup> et 8 mai ; 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier) qui tombent un férié.



**4.** Chèque déjeuner : mise en place des chèques déjeuner

**5.** Négociation : demande de négociation sur le compte épargne temps

**6.** Couverture sociale :



- Mise en place de la subrogation
- Mise en place d'un test d'un an sur tous les sites de la suppression des 3 jours de carence
- Prise en charge totale de la partie mutuelle obligatoire
- Demande de négociation sur la Dépendance

La réunion de présentation des revendications aura lieu le jeudi 3 février 2011, la réunion plénière le jeudi 7 avril.





# DOSSIER CADRE

## La RVI (Revenu Variable Individualisé)

La RVI est une prime sur objectifs qui est versée en 2 temps :

- En août : environ 30% de l'enjeu
- En février : le reste en fonction du degré de réalisation des objectifs

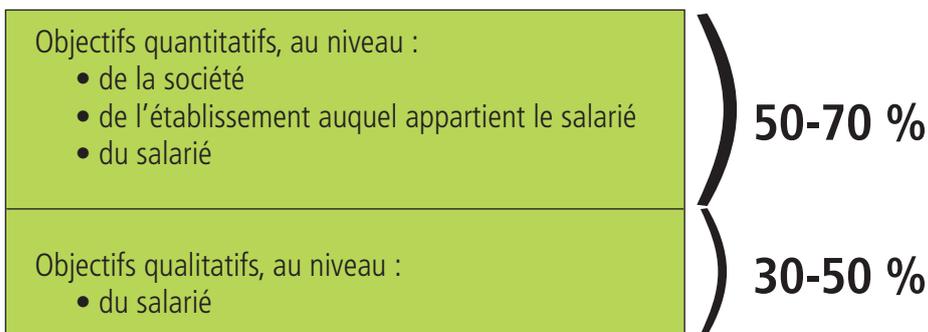
Ces objectifs se décomposent en 2 parties :

- Le quantitatif
- Le qualitatif



L'enjeu quantitatif représente de 50 à 70% du total de la RVI. Il correspond à des objectifs individuels et collectifs quantifiables comme par exemple la réalisation d'un certain chiffre d'affaires pour Auchan France, l'établissement ou le salarié.

L'enjeu qualitatif représente de 30 à 50% du total de la RVI. Il correspond à des objectifs individuels en adéquation avec le métier du salarié.



Le montant de l'enjeu de RVI peut varier de moins de un mois de salaire à plusieurs mois.

## L'accord d'entreprise relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement et temps de travail



Le syndicat FO a signé cet accord en 1986 et le défend encore aujourd'hui en l'état, faute de propositions acceptables pour notre organisation et au profit du plus grand nombre des salariés.

Voici quelques extraits de cet accord qui permettent de se rendre compte de son importance en ce qui concerne le suivi et l'évolution de carrière de l'encadrement :

**Art.2** : Les évolutions de salaires se fondent sur un entretien d'activité que chaque membre de l'encadrement doit avoir au moins une fois par an.

**Art.5** : Toute personne de l'Encadrement, dont l'entretien d'activité a permis de constater qu'elle a maintenu un niveau de tenue de fonction\* considéré comme normal et acceptable par l'entreprise, et qu'elle a atteint les résultats attendus, doit voir son salaire de base évoluer d'un pourcentage au moins équivalent à celui du cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente.

La décision de ne pas attribuer à un membre de l'Encadrement une augmentation de salaire de base au minimum égale au cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente entraîne la mise en œuvre pour l'intéressé, en concertation avec son responsable hiérarchique, d'un "plan personnel d'amélioration".

Ce plan fixera, notamment :

- des axes individuels de progrès,
- les objectifs qui le concrétisent,
- et les moyens adéquats pour les atteindre,

particulièrement en formation.

Un bilan intermédiaire du "plan personnel d'amélioration" est programmé avant le prochain entretien d'activité annuel.



### **Art.1 : L'encadrement est pleinement responsable**

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

[...] Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise et de la nécessaire réactivité en particulier par rapport aux attentes des clients, l'Encadrement est responsable de son organisation personnelle et notamment de celle de son temps de travail. Il dispose, dans le cadre des objectifs fixés et pour ce faire, de l'autonomie et de la latitude d'organisation nécessaires.

### **Art.2 : L'encadrement est rémunéré de façon forfaitaire**

Ceci a conduit à la mise en place de 4 types de forfaits :

- Un forfait "tous horaires" pour les salariés pour lesquels, du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif et qui, de ce fait, jouissent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.
  - Concerne les cadres des niveaux 8 et 9, responsables d'établissements,...
  - Ces salariés bénéficient en plus du repos hebdomadaire et des congés payés, de 12 jours ouvrés de repos forfaitaire par an, en raison de 3 par trimestre.

- Un forfait lié au nombre de jours travaillés, soit 214 jours pour une année complète.

Le nombre de jours travaillés tient compte de la réduction du temps de travail effectif pour les Cadres qui bénéficient d'une véritable autonomie et de responsabilité dans l'organisation du temps de travail. Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. La journée est décomptée au-delà de 5 heures.

Les cadres concernés par le forfait jours doivent organiser l'exercice de leur mission dans le respect des règles en la matière :

- amplitude entre deux journées de travail : 12 heures.
- Repos minimal hebdomadaire de 24 heures + 11 heures, soit 35 heures.

- Un forfait lié à un horaire mensuel pour le personnel d'Encadrement assujéti à un horaire précis. Il est fixé à 35 heures effectives / semaine.

L'attribution de ce forfait est décidée par la hiérarchie en fonction de la nature de l'activité et des conditions d'exercice de la mission du collaborateur concerné.

Les heures effectuées au-delà des 35 heures effectives ont le caractère d'heures supplémentaires et supportent les majorations légales.

- Un forfait lié à un horaire annuel maximum pour les Agents de Maîtrise.

Pour cette catégorie, la réduction du temps de travail se traduit par la mise en œuvre d'un forfait en heures et par l'attribution de jours de repos répartis sur l'année, le nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 214 jours par an.

Les maxima fixés pour les Employés seront respectés pour les Agents de Maîtrise, notamment :

- durée journalière du travail effectif : 10 heures (sauf cas d'inventaire)
- durée effective hebdomadaire calculée sur 12 semaines consécutives : 42 heures
- durée effective hebdomadaire maximale pour une semaine déterminée : 48 heures

**Pour toute question, n'hésitez pas à solliciter vos représentants FO, ils vous orienteront et pourront vous fournir l'intégralité des accords relatifs à vos interrogations !!**



# GRILLES DE SALAIRE 2009

À titre d'information, voici une grille de salaires 2009 pour différents métiers dans l'entreprise :

	Salaire mensuel brut en €			
	occupe	Médian	Moyen	Domine
<b>Chefs de secteur commerciaux</b>				
<b>Chefs de rayon</b>				
<b>Managers des ventes</b>				
<b>Second de rayon AM</b>				
<b>Chefs de secteur caisses</b>				
<b>Chefs de caisses</b>				
<b>Managers de caisses</b>				
<b>Responsables RH</b>				
<b>Assistant(e)s RH</b>				
<b>Contrôleurs de Gestion</b>				
<b>Responsables administratifs et comptables</b>				
<b>Responsables sécurité</b>				
<b>Chefs réceptionnaires</b>				
<b>RIM</b>				
<b>RETM</b>				
<b>Secrétaires de Direction</b>				
<b>Acheteurs</b>				
<b>Chargés d'études (hors DSIO)</b>				
<b>Chefs de projet</b>				
<b>Chargés d'études DSIO</b>				
<b>Responsables d'exploitation logistique</b>				
<b>Responsables d'activité logistique</b>				
<b>Chefs d'agence SAV</b>				

*Votre responsable hiérarchique (N1) doit vous indiquer tous les minima de votre fonction. Nos délégués FO se tiennent à votre disposition pour vous renseigner sur cette grille*

\*Province/Paris

## Les modalités de la rémunération forfaitaire comprennent :

- l'ensemble des opérations effectuées dans le cadre de l'exercice de la mission
- les temps passés aux implantations, remodlings, inventaires effectués sur son territoire personnel de responsabilité

## Ne comprennent pas et viennent donc s'ajouter :

- les heures de travail du dimanche ou jours fériés pour un nombre de 4 (paiement des heures travaillées + paiement à 150% des heures travaillées). Au delà de 4, le travail est compris dans le forfait annuel 214 jours, alors seul le paiement 150% sera dû. Il pourra être néanmoins augmenté sans dépasser 217 jours pour les cadres ayant ancienneté.
- Les heures d'implantation ou de remodling effectuées dans un secteur autre que celui de l'affectation.
- Inventaires comptables au-delà des 2 par an quel que soit le territoire toutes les majorations de nuits comme pour les employés.



### Point Spécifique Prévoyance Encadrement et agents de Maîtrise: Garanties supplémentaires ou différentes de ceux des employés.

- Garantie incapacité temporaire de travail : 72% du salaire brut tranche A-B et C moins les prestations de la sécurité sociale, 70% du salaire brut tranche A et B pour les agents de maîtrise
- Invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie : 68% du salaire brut tranche A-B et C moins les prestations de la sécurité sociale, 67.5% du salaire brut tranche A et B pour les agents de maîtrise
- Une rente éducation : jusqu'au 11<sup>ème</sup> anniversaire 5% salaire brut (tranche A-B et C) ; 7% du salaire brut (tranche A-B et C) du 11<sup>ème</sup> jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire ; 12% du salaire brut (Tranche A-B et C) du 18<sup>ème</sup> jusqu'au 21<sup>ème</sup> anniversaire (26<sup>ème</sup> si poursuite des études).
- Existe aussi une rente temporaire du conjoint. Pour le calcul voir un délégué F.O

**Pour toute question, n'hésitez pas à solliciter vos représentants FO, ils vous orienteront et pourront vous fournir l'intégralité des accords relatifs à vos interrogations !!**

### Vous aussi !!

Rejoignez-les équipes cadres FO et développons notre organisation pour assurer la défense de nos droits. Certains sites sont d'ores et déjà représentés par des cadres : Auchan Meru, Auchan Clermont Ferrand,...

### Les délégués

...et la Centrale d'Achats où le syndicat FO Auchan Centrale est une des plus importante structure syndicale cadres de la FCD (Fédération du Commerce et de la Distribution). Par son implication, son approche rationnelle et son rayonnement dans les institutions (CNAV, UCI, commissions RVI, salaires encadrement,...), FO Auchan Centrale vous aide dans votre quotidien de salarié Auchan.

Nous pourrions dire que Force Ouvrière "Auchan Centrale" a développé ses propres outils de communication, dont sa News Letter, traitant des sujets allant de la stratégie d'entreprise, en passant par les dossiers retraites, salaires et le stress.

Un site internet mais aussi son club presse dédié à l'ensemble du personnel de la Centrale avec un zoom sur l'encadrement.

**Bref des outils qui donnent à ses membres une synthèse de leurs actualités. N'hésitez pas à consulter :**



**Si vous aussi vous souhaitez développer et animer votre section FO comme le fait le syndicat de la Centrale d'Achats, n'hésitez pas à consulter ses délégués syndicaux :**

Daniel Thorel - 06.13.13.40.37 - Gregory Frere - 06.15.10.11.04  
Frédéric Montay - 06.89.50.97.49



# DOSSIER RETRAITE



## REGIME GENERAL

QUELQUES PROJETS DE DECRET POUR INFO NE FONT PAS DE MAL ! Quoi que ?  
INFOS PRATIQUES

### 1 - Rappel du dispositif législatif existant

Le dispositif de versement pour la retraite (VPLR\*) a été institué par l'article 29 de la loi du 21 août 2003 portant réformes des retraites.

Actuellement, les personnes âgées d'au moins 20 ans et de moins de 65 ans à la date de la demande, dont la retraite du régime général n'est pas attribuée, peuvent effectuer un versement pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures et d'activité dans la limite totale de 12 trimestres et de 4 trimestres par année (art. L. 351-14-1 CSS).

### 2 - Le projet de décret

Le projet de décret modifie le corpus des textes réglementaires relatifs au VPLR\* afin de les mettre en adéquation avec la mesure de report de l'âge légal (60 à 62 ans) et de l'âge d'obtention du taux plein (65 à 67 ans). Désormais, la faculté d'effectuer un VPLR\* est ouverte aux personnes âgées d'au moins 20 ans **et de moins de 67 ans** à la date à laquelle elles présentent leur demande.

Les modalités de détermination du montant des VPLR\* au-delà de 60 ans sont également mises à jour. Il y a lieu donc d'appliquer la diminution de 2,5% par année révolue au-delà de 62 ans.

#### Coefficient de majoration du versement (art. 3, III du projet de décret)

L'article 3 du projet de décret instaure un coefficient de majoration tenant compte de la génération de l'assuré, "afin de maintenir la neutralité actuarielle du tarif pendant la phase transitoire du relèvement de l'âge de la retraite". Les coefficients de majoration sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Assurés nés	Coefficient de majoration
Nés avant le 01/07/1951	1,06
Nés entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951	1,05
En 1952	1,04
En 1953	1,03
En 1954	1,02
En 1955	1,01

Observation :

Ce coefficient majore le montant du versement tel qu'il est publié dans le barème annuel. Il s'appliquera donc après détermination du montant de versement mais avant, le cas échéant, la majoration pour échelonnement du paiement.

#### 2.2 - Date d'effet des nouvelles mesures

Les dispositions du présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.



### 3 - Le projet d'arrêté

Le projet d'arrêté fixe pour l'année 2011 le barème des versements pour la retraite, pour les demandes de versement reçues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.



A titre indicatif :

Age	2011			
	Option 1 : Taux seul		Option 2 : Taux + Durée	
	Min. en €	Max. en €	Min. en €	Max. en €
20	1 002	1 336	1 485	1 981
30	1 411	1 882	2 092	2 789
40	1 956	2 608	2 899	3 865
50	2 515	3 353	3 727	4 969
60	3 051	4 068	4 521	6 028
62	3 149	4 199	4 666	6 222
66	2 845	3 795	4 217	5 622

- La colonne "Min." correspond à la valeur du trimestre lorsque le montant des revenus de l'assuré est inférieur ou égal à 75% du plafond de la sécurité sociale.
- La colonne "Max." correspond à la valeur du trimestre lorsque le montant des revenus de l'assuré est supérieur au plafond.

**Soulignons l'aspect positif de l'article 24 de la loi du 9 novembre 2010** qui donne la possibilité aux assurés nés après le 1<sup>er</sup> juillet 1951 de demander le remboursement des versements pour la retraite effectués avant le 13 juillet 2010 et rendus inopérants du fait du recul de l'âge légal ; toutefois ces projets de texte ne font qu'intégrer ces reculs et même si les barèmes semblent inférieurs, ils sont toujours strictement actuariellement neutre. FORCE OUVRIERE a donc émis un **avis défavorable** majoritaire par 13 voix (Cgt FO, Cgt, Cfdt, Cftc, Cfe-Cgc), 10 voix pour (Medef, Cgpm) et 6 prises d'acte (Upa et 3 PQ).

### **Projet de décret fixant les modalités de reprise par la CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale) des déficits cumulés provisionnel**

Le projet de décret fixe les modalités de la reprise de dette prévue pour 2011 par l'art. 9 de LFSS 2011. Il précise les dates et les montants des versements de la CADES à l'ACOSS\* au titre de la reprise de dette ; il précise également l'affectation par l'ACOSS des versements reçus de la CADES aux différentes branches ou fonds (FSV) concernés par cette opération.

Le montant du transfert provisionnel à opérer, en 2011, entre la CADES et l'ACOSS\* est fixé à 65,3 milliards d'€.

Ce transfert à la CADES de plus de 65 milliards d'€ de déficits cumulés et provisionnels n'est pas satisfaisant ; la facilité est privilégiée en cantonnant notre dette dans la CADES et en confiant le remboursement aux générations suivantes.

Le courage eut été de financer a posteriori ces besoins non couverts par une ressource nouvelle.





# RETRAITE COMPLEMENTAIRE

## PARAMÈTRES AGIRC ET ARRCO 2011 :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les paramètres pour le calcul des cotisations recouvrées par les institutions AGIRC et ARRCO sont les suivants.

### S'agissant de l'AGIRC,

#### Limites inférieures et supérieures des tranches B et C soumises à cotisations :

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires et conformément aux règles prévues par le code de la sécurité sociale.

Par arrêté du 26 novembre 2010, le plafond de la sécurité sociale a été porté à 2.946 € par mois pour l'année 2011.

Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales, notamment, les cotisations aux régimes complémentaires de retraite.

La Commission paritaire a décidé de maintenir pour 2011 la limite supérieure de la tranche B des rémunérations à hauteur de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La tranche C quant à elle, est comprise entre la limite supérieure de la tranche B et une somme égale à huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Tranche B	Limite inférieure (plafond SS)	Limite supérieure (4 fois le plafond SS)
Par mois	2.946 €	11.784 €
Par trimestre	8.838 €	35.352 €
Année 2011	35.352 €	141.408 €

Tranche C	Limite inférieure (4 fois le plafond SS)	Limite supérieure (8 fois le plafond SS)
Par mois	11.784 €	23.568 €
Par trimestre	35.352 €	70.704 €
Année 2011	141.408 €	282.816 €

### Taux de cotisations effectives assises sur les tranches B et C :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
20,30 %	12,60 %	7,70 %

### La Garantie minimale de points :

Par décision du Conseil d'administration de l'AGIRC du 7 décembre 2010, le montant de la cotisation GMP\* est maintenu à titre transitoire à son niveau 2010, dans l'attente de la fixation du salaire de référence pour l'exercice 2011.

Ainsi, (à titre transitoire) la valeur mensuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est de 62,81 € et le salaire charnière mensuel est de 3.255,41€.

### La Contribution exceptionnelle et temporaire

Le taux de cotisation est maintenu à hauteur de 0,35 % jusqu'au 30 juin 2011, avec un taux employeur de 0,22 % et un taux salarié de 0,13 %.

\*GMP: Garantie Minimum de Points

S'agissant de l'ARRCO,

**Limites des tranches 1 et 2 soumises à cotisations :**

Tranche 1	Limite supérieure (plafond SS)
Par mois	2.946 €
Par trimestre	8.838 €
Année 2010	35.352 €

Tranche 2	Limite inférieure (plafond SS)	Limite supérieure (3 fois le plafond SS)
Par mois	2.946 €	8.838 €
Par trimestre	8.838 €	26.514 €
Année 2010	35.352 €	106.056 €

**Taux de cotisations effectives assises sur les tranches 1 et 2 :**

Taux des cotisations effectives sur la tranche 1 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
7,50 %	4,50 %	3,00 %

Taux des cotisations effectives sur la tranche 2 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
20,00 %	12,00 %	8,00 %

**Cotisations AGFF recouvrées par les institutions :**

Taux de la cotisation AGFF\* sur la tranche 1 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
2,00 %	1,20 %	0,80 %

Taux de la cotisation AGFF sur les tranches 2 et B :

**Taux de cotisations effectives assises sur les tranches 1 et 2 :**

Taux des cotisations effectives sur la tranche 1 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
7,50 %	4,50 %	3,00 %

Taux des cotisations effectives sur la tranche 2 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
20,00 %	12,00 %	8,00 %

**Cotisations AGFF\* recouvrées par les institutions :**

Taux de la cotisation AGFF\* sur la tranche 1 :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
2,00 %	1,20 %	0,80 %

## Taux de la cotisation AGFF\* sur les tranches 2 et B :

Taux effectif	Taux employeur	Taux salarié
2,20 %	1,30 %	0,90 %

## RECONDUCTION DE L'ACCORD AGFF

Lors de la première séance plénière de négociation relative aux régimes de retraites complémentaires qui s'est tenue le 25 novembre 2010, l'accord du 23 mars 2009 portant sur l'AGFF\* a été reconduit jusqu'au 30 juin 2011 inclus.

Les salariés qui souhaitent partir en retraite début 2011 ne subiront donc pas d'abattement entre 60 et 65 ans, ce qui aurait été le cas si les partenaires sociaux n'avaient pas reconduit ce dispositif.

A défaut de reconduction de cet accord, un abattement maximal de 22% aurait impacté les pensions liquidées au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les personnes de 60 ans.

Cet abattement aurait été dégressif de 60 à 65 ans comme l'indique le tableau ci-après :

Age	Abattement
60 ans	22 %
61 ans	17 %
62 ans	12 %

A cet égard, Force Ouvrière milite pour rétablir la confiance dans les régimes de retraite **complémentaire**, notamment par l'arrêt d'abattements pénalisants pour les salariés et retraités.

## La modernisation des retraites complémentaires via internet



Au dernier trimestre de 2010, deux sites internet ont été mis à disposition du grand public, l'un portant sur l'action sociale, l'autre sur les résultats des régimes Agirc et Arrco.

L'objectif de cette modernisation informatique consiste à rendre plus accessible et intelligible le fonctionnement des régimes de retraite complémentaire.

L'action sociale des régimes de retraite complémentaire permet de conduire de multiples politiques sociales pour les adhérents tels que l'entretien de centres d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes ou le dispositif "sortir plus" ( ce service a pour but de faciliter les déplacements des personnes âgées, sous forme de chèques permettant de payer des transports effectués par un prestataire agréé. Ces chèques sont gratuits pour la personne âgée bénéficiaire).

**Le site internet agircarrco-actionsociale.fr met l'accent sur l'action sociale portée par les régimes de retraite complémentaire. Longtemps peu connue, l'action sociale se devait d'être plus visible aux yeux de tous.** Ainsi, ce nouveau site internet s'adresse à tous les acteurs sociaux (pouvoirs publics, organismes de protection sociale, directeurs d'établissements pour personnes âgées, etc).

Ce site est construit sur deux thématiques : "Construire notre démarche" qui explique les orientations prioritaires retenues par les régimes et "Orienter nos actions" qui développe concrètement certaines actions qui ont été entreprises, comme l'expérimentation de nouvelles technologies dans l'adaptation de l'habitat au handicap.

Par ailleurs, l'Agirc et l'Arrco ont franchi un pas de plus dans l'information aux assurés, en mettant en place au sein du site internet agirc-arrco.fr, une rubrique spéciale afin d'expliquer les résultats des régimes.

\*AGFF: Association pour la Gestion du Fond de Financement

# Dépendance : un nouveau modèle familial

## Questions autour de l'assurance dépendance collective par l'OCIRP (Organisme Commun des institutions de rente et de prévoyance)

Ces dernières années, les familles sont confrontées aux perspectives de la dépendance. Car il s'agit bien d'un risque nouveau qui pèse sur toute la famille, compte-tenu de l'implication de celle-ci dans l'accompagnement quotidien d'une personne âgée perdant son autonomie.



## Une couverture complémentaire est-elle nécessaire alors qu'il existe l'APA ?

L'allocation personnalisée à l'autonomie (APA) a répondu seulement en partie à un certain nombre de situations face à la dépendance. Car les bilans qui sont tirés montrent qu'il reste des sommes importantes qui sont supportées par les familles.

Aujourd'hui, le coût moyen de la dépendance est de l'ordre de 2000 euros par mois (3000 pour une dépendance lourde), avec une prestation moyenne APA de l'ordre de 409 euros, et des retraites de 1 100 euros. Il reste donc, chaque mois, entre 500 et 1500 euros à charge de la personne. Dans ces conditions, souscrire une garantie complémentaire permet de soulager la famille du problème financier en cas de survenance de cette dépendance.

## Pourquoi une assurance collective pour un problème qui ne concerne qu'une partie d'entre nous ?

C'est justement parce que c'est un problème qui peut tous nous concerner que l'approche collective de l'assurance a toute sa raison d'être. En matière d'assurance, tout repose sur la répartition du risque sur la population assurée. Plus cette dernière est élargie, et diversement composée, moins le coût de l'assurance pour chaque individu y participant est élevé. Les contrats collectifs, en assurant une mutualisation plus large, associant et sensibilisant les générations les plus jeunes, permettent de répartir à la fois le risque, et le prix à payer pour se protéger. Aujourd'hui, entreprises et branches professionnelles sont, en France, de plus en plus sensibilisées à cette problématique de la dépendance et cherchent à mettre en place des solutions.

L'OCIRP propose une garantie Dépendance qui permet de percevoir un revenu mensuel garanti et versé à vie en cas de dépendance totale, partielle, temporaire ou définitive.

Tout au long de sa carrière dans l'entreprise qui a mis en place une couverture dépendance OCIRP, le salarié cumule des points financés par sa cotisation et la participation de l'entreprise, à des conditions avantageuses au point de vue des cotisations sociales et des contributions fiscales.



## Que se passe-t-il lorsqu'un salarié quitte une entreprise dans laquelle il bénéficiait d'un contrat groupe OCIRP ?

Les points dépendance enregistrés sur son compte personnel sont calculés individuellement. Si le salarié quitte ensuite l'entreprise ou part à la retraite, **sa garantie est maintenue tout au long de sa vie**. Plus encore, puisqu'il peut continuer à cotiser pour inscrire des points sur son compte.

**72% des partenaires sociaux (représentants des entreprises ou des branches professionnelles, et représentants syndicaux) estiment qu'il est du ressort de l'entreprise de proposer une assurance dépendance en plus du rôle de l'état. (Source : baromètre OCIRP – France INFO - LE MONDE partenaires sociaux 2010 ).**

# Bulletin d'adhésion



Adhérer à FORCE OUVRIERE,  
c'est s'associer à tous ceux qui défendent leurs droits,  
leur avenir et celui de leurs enfants.

Rien n'est plus grave que de subir les évènements.

Notre invitation :  
prendre ta destinée en main, construire ton avenir, exprimer ta volonté,  
dominer ton futur. Tu te sentiras libre, solidaire et responsable.

**BIENVENUE PARMIS NOUS !**



Pascal SAEYVOET  
Délégué Syndical Central Auchan  
06.60.49.42.44  
pascal.saeyvoet@wanadoo.fr



## FICHE D'ADHESION

NOM : ..... PRENOM : .....

Site AUCHAN : ..... SERVICE : .....

ADRESSE PERSONNELLE : .....

TELEPHONE : ..... ADRESSE MAIL : .....

REMETS CE BULLETIN A  
Ton Délégué FORCE OUVRIERE  
Ou à l'Union Départementale F.O. (voir pages jaunes)



**VEUVAGE,  
ÉDUCATION,  
HANDICAP,  
DÉPENDANCE**

C'EST À VOUS DE VOUS UNIR,  
C'EST À VOUS DE VOUS PROTÉGER,  
C'EST À VOUS D'ÊTRE SOLIDAIRE,  
C'EST À VOUS DE FAIRE CE CHOIX.  
L'OCIRP, C'EST POUR VOUS,  
**L'OCIRP, C'EST À VOUS**

C'est à vous, cotisants, employeurs et salariés, à votre solidarité, c'est à vous, professionnels de la prévoyance, à votre persévérance, c'est à vous DRH et partenaires sociaux, à votre attachement à la protection sociale que l'OCIRP doit son efficacité, et la performance de ses garanties. Dans le cadre d'un contrat de prévoyance d'entreprise ou d'un accord de branche, plus de quatre millions de salariés et sept cent mille entreprises relèvent des garanties de l'OCIRP.

RENDEZ-VOUS SUR  
**www.ocirp.fr**  
POUR VOIR LE FILM

 **OCIRP**  
unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes AS2P (LA MOBILE - AGICA - AP CE - APYONS - ABIES - ADOENS - EAO - ESCM - LORVCL - MBLAKOTT - MÉDÉRIC - MORNAV - NOVUS - TOUTOIT - TRÉJUNCA - VAUCON - HUMAINS - VICTOR - LESO), les organismes de prévoyance AMPS - AFGIS - CAJSSA - CREM - GNF - ICPS Prévoyance - FBP - FECA Prévoyance - IPSEC - UNIPROVANCE et les partenaires UNIPM - UMR.