



Réforme des retraites

Dossier n°1 – Mai 2008

**INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIEN-NE-S, AGENTS DE MAÎTRISE,
NE LAISSONS PAS REMETTRE EN CAUSE NOS RÉGIMES DE RETRAITE**

2008 : année décisive ?

Le gouvernement entend légiférer à nouveau et en urgence en matière de retraites sans prendre le moins du monde en compte les réalités économiques et sociales et les attentes des salariés concernant ce qui constitue un véritable enjeu de société :

le droit - et non pas l'obligation ! - dès l'âge de 60 ans, à l'indépendance financière qui, seule, peut permettre, à l'issue d'une vie passée à se former et à travailler, le plus souvent aujourd'hui dans des conditions difficiles, sous la pression et la menace de perdre son emploi, **d'organiser désormais sa vie à sa convenance et en toute liberté.**

Le MEDEF, de son côté, presse le gouvernement d'aller plus loin et plus vite encore dans la remise en cause, engagée depuis 1993, de la retraite par répartition, afin d'ouvrir **une voie royale aux banques, aux assurances et aux marchés financiers pour le développement de systèmes de retraite par capitalisation.**

Et il s'apprête à exiger des organisations syndicales, qui s'y prêteraient à nouveau, la signature d'accords sur les régimes de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC des salariés du secteur privé, abaissant, de manière plus brutale encore que depuis 1993, les droits à retraite dans ces régimes.

Voyons cela de plus près.

Le même discours et les mêmes mesures depuis quinze ans, pour quels résultats ?

Depuis 1993, les gens qui nous gouvernent, qu'il s'agisse des hommes politiques au pouvoir ou des grands patrons, nous expliquent doctement qu'il n'y a que trois solutions au problème de financement des retraites pour les quatre décennies qui séparent 2010 et 2050 :

- ♦ l'augmentation des cotisations ;
- ♦ la baisse du niveau des pensions ;
- ♦ l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite « à *taux plein* », cet allongement étant censé retarder l'âge auquel les salariés partent en retraite.

Et tous, depuis 1993 :

- ♦ écartent systématiquement l'augmentation des cotisations au titre qu'elle ferait baisser le pouvoir d'achat des salariés et augmenterait les « *charges* » des entreprises, ce qui les inciteraient à délocaliser ;
- ♦ affirment, la main sur le cœur, qu'ils excluent

par avance toute mesure qui conduirait à une baisse du niveau des pensions ;

♦ concluent, tous en chœur, qu'en conséquence, l'allongement de la durée de cotisation ouvrant droit à retraite à « *taux plein* » serait la seule solution permettant de préserver l'avenir de nos régimes de retraite par répartition et le niveau des pensions qu'ils servent. Cet allongement de la durée de cotisation ouvrant droit à retraite à *taux plein* est ainsi déjà passé de 37,5 années en 1993 à 40 années, en 2003 dans le secteur privé, en 2008 dans le secteur public. Et le gouvernement entend la faire passer à 41 ans en 2012 et à 42 ans d'ici, au plus tard, 2020. Quant au MEDEF, il réclame le recul simultané à 61 ans en 2009 et à 62 ans en 2012 de l'âge légal ouvrant droit à retraite !

Or ce discours semble avoir atteint aujourd'hui ses limites en matière de persuasion car, à la lumière des faits, tout esprit un tant soit peu critique peut aujourd'hui s'interroger sur sa pertinence.

En effet

Pourquoi ne pourrait-on pas financer en répartition ce qu'on nous incite en permanence aujourd'hui à financer en capitalisation ?

Le gouvernement et le patronat à l'unisson refusent toute augmentation de ressources pour nos régimes de retraite par répartition mais, dans le même temps, ils légifèrent et agissent pour la mise en place, partout dans les entreprises, celles du secteur public comme celles du secteur privé, de systèmes d'épargne retraite par capitalisation qui ne sont rien d'autre, à l'instar du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) mis en place par la loi Fillon de 2003, que des fonds de pension dont on n'ose pas dire le nom depuis la faillite retentissante d'un nombre toujours plus élevé d'entr'eux durant la dernière décennie.

Ces systèmes sont par essence même :

◆ **hasardeux** : obéissant évidemment à la loi des marchés financiers - recherche du rendement financier le plus élevé pour les capitaux placés - ils ne peuvent absolument rien garantir en matière de rente. Le salarié y cotise « à l'aveugle » sans jamais savoir ce qu'il aura à la retraite, ni d'ailleurs s'il percevra quelque chose le moment de celle-ci venu, les crises financières pouvant à tout moment réduire à néant du jour au lendemain l'espoir même de percevoir une rente ;

◆ **foncièrement inégalitaires** : selon une étude de la FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurances) pour espérer compenser une baisse de dix points du niveau d'une pension de retraite par rapport au salaire, il faudrait économiser un mois de

salaire chaque année pendant trente ans ! Qui peut se le permettre ?

◆ **beaucoup moins avantageux que les régimes de retraites par répartition**, avec lesquels ils ne peuvent rivaliser : leurs rendements sont encore aujourd'hui de près de moitié inférieurs pour des prestations au demeurant sans commune mesure avec celles offertes par les régimes de retraite par répartition (en matière de couverture des périodes d'inactivité, maladie, maternité, chômage, etc... ou d'avantages familiaux).

Alors pourquoi ne pas donner à nos régimes de retraite par répartition les ressources dont ils ont besoin pour financer les retraites durant les quatre décennies à venir sinon par volonté délibérée de substituer à terme la capitalisation à la répartition pour le seul profit des banques, des sociétés d'assurances et des marchés financiers ?

Le pouvoir d'achat est en effet déjà en berne aujourd'hui et c'est l'insuffisance des salaires qui en est la cause, non l'augmentation des cotisations sociales.

Quant aux entreprises, elles délocalisent déjà à tour de bras et cela malgré les allègements considérables de « charges sociales » dont elles bénéficient (leur montant atteint 24 milliards d'euros par an aujourd'hui sur un montant total d'aides à l'emploi atteignant par ailleurs 65 milliards d'euros chaque année !) Le moment ne serait-il pas venu de prendre des mesures pour les en dissuader ?

La baisse, au demeurant programmée par la loi, du niveau des pensions liquidées « au taux plein » dans les régimes de base du secteur privé, a été continuée depuis 1993.

Le gouvernement actuel, à l'instar de tous ceux qui, depuis 1993, ont procédé à des réformes en matière de retraite, ment lorsqu'il affirme qu'en allongeant la durée de cotisation requise pour l'obtention du « *taux plein* », on garantirait le niveau des retraites dans les régimes de base de la Sécurité sociale pour les salariés du secteur privé, qui sont, il faut le rappeler, près de 17 millions.

Les lois Balladur de 1993 et Fillon de 2003 (mais aussi les accords concernant les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC signés par toutes les organisations syndicales à l'exception de la nôtre) ont (comme on le verra plus loin) **considérablement réduit le niveau des pensions liquidées « à taux plein » et par voie de conséquence celui de toutes les autres.**

Quand 50 % du salaire font... 43,8 % de ce même salaire au 1^{er} janvier 2008 et au plus 42 % à terme

La pension P du régime de base de Sécurité sociale d'un salarié du secteur privé ayant effectué une carrière complète dans ce régime, liquidée au taux dit « *plein* » de 50 %, se calcule par la formule :

$P = 0,50 \times SAM$ où SAM est le Salaire Annuel Moyen des dix meilleures années de carrière du salarié en 1993, des vingt-cinq meilleures années de carrière de celui-ci à compter de 2008, en application des lois BALLADUR de 1993 et FILLON de 2003. Pour déterminer ces « *meilleures années de carrière* », **on revalorisait, avant les lois BALLADUR et FILLON, chacun des salaires annuels bruts soumis à cotisation dans le régime et donc plafonnés (salaires dits « portés au compte ») en fonction de la progression du salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé, entre l'année où il avait été versé et l'année où la retraite était liquidée.**

Le plafond de la Sécurité sociale progressant chaque année comme ce salaire moyen, un salarié cotisant toute sa carrière au plafond pouvait alors prétendre percevoir, après revalorisation de ses salaires « *portés au compte* », un montant de pension de son régime de base égal à 50 % du plafond en vigueur lors de sa dernière année d'activité, puisque le mécanisme de revalorisation avait pour effet de porter tous les salaires portés au compte - se confondant en l'occurrence avec les plafonds

correspondant aux mêmes années - au niveau du dernier. Or, **la loi BALLADUR de 1993, confirmée et aggravée par la loi FILLON en 2003, indexe désormais les salaires « portés au compte » non plus sur le salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé mais sur les « prix » (indice INSEE lors tabac France entière).**

Il en résulte, selon une note de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse datée de 2007 et consacrée à l'étude des répercussions sur le niveau des pensions du changement de mode d'indexation des salaires portés au compte, introduit par les lois BALLADUR et FILLON, qu'un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans fin 2007 et prenant sa retraite au 1^{er} janvier 2008 après avoir effectué une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale, ce qui est le cas d'un grand nombre de cadres, percevra **une pension annuelle brute, calculée au « taux plein » de 50 % de 14 087 euros soit 43,8 % au lieu de 50 % du plafond de la Sécurité sociale de 2007 (32 184 euros), donc au lieu de 16 092 euros, auxquels il aurait eu droit avant les lois BALLADUR et FILLON, soit donc plus de 2 000 euros de moins !**

Et ces 50 % deviendront au plus 42 % d'ici quelques années si un coup d'arrêt n'est pas donné dès 2008 à cette baisse sciemment, délibérément programmée, du niveau des pensions relativement aux salaires.

La baisse du niveau des pensions est beaucoup plus forte encore dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC

Dans ces régimes en effet, le niveau de la pension par rapport au salaire dépend pour un taux contractuel de cotisation donné du rapport entre la valeur de service en euros du point de retraite (qui n'est rien d'autre que le montant annuel de la pension ouvert par chaque point acquis par le salarié dans le régime en contrepartie des cotisations qu'il verse) par le prix contractuel d'acquisition de ce point de traite qu'on appelle « *le salaire de référence* ».

Or, les accords AGIRC-ARRCO signés depuis 1993 sous la pression du MEDEF par quatre des cinq organisations syndicales déclarées représentatives dans le secteur privé depuis 1967, ont dimi-

nué pratiquement de moitié en quinze ans, ce rapport qu'on appelle « rendement contractuel » du régime.

A taux contractuel de cotisation identique, cette baisse sciemment et délibérément programmée, du rendement contractuel de la retraite complémentaire dans les régimes ARRCO et AGIRC n'a pas été compensée par l'allongement, générateur de points supplémentaires, de la durée de cotisation requise pour l'obtention « *du taux plein* » et pour cause : il aurait fallu multiplier par deux en quinze ans cette durée de cotisation, soit donc la faire passer de 37,5 années en 1993 à ... 75 années en 2008 !

PREMIÈRE CONCLUSION

Il est clair que, si les salariés, ceux du secteur privé comme ceux du secteur public, « cadres » et « non cadres », ne prennent pas en main dès aujourd'hui la défense de leurs régimes de retraite, l'année 2008, avec la deuxième réforme FILLON en préparation et la renégociation d'ores-et-déjà programmée des accords AGIRC-ARRCO, risque d'être lourde de conséquences pouvant être irréversibles en matière de droits à retraite.

PROCHAIN DOSSIER (N°2)

Financer un droit à retraite avec 75 % au moins de son salaire, accessible dès l'âge de 60 ans et cela, quelle que soit la durée de la formation initiale, est-ce possible ?

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS DE LA CGT

263 rue de Paris - Case 408 - 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 48 18 81 25 - Fax : 01 48 51 64 57

Internet : www.ugict.cgt.fr - E-mail : ugict@cgt.fr