



# 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 inégaux** : 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 écono-

miser 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<sup>er</sup> 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 :

$P = 0,50 \times \text{SAM}$  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 der-

nier. 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<sup>er</sup> 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 retraite 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 diminué pratique-

ment 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.

La CGT des cadres et des technicien-ne-s,  
avec toutes les autres organisations syndicales  
et treize organisations de jeunes,  
vous appelle en conséquence  
à manifester massivement

**le Jeudi 22 Mai 2008**

**pour la préservation  
du droit à retraite à 60 ans  
avec un niveau de vie comparable  
à celui atteint durant la vie active.**

*Dans nos prochains dossiers nous démontrerons, preuves à l'appui, qu'il est économiquement et socialement parfaitement possible de financer les retraites et notamment, pour ce qui concerne les ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise du secteur privé, leur régime de retraite spécifique l'AGIRC - qui leur assure en moyenne à lui seul 40 % de leur retraite totale - sans baisse aucune du niveau des pensions par rapport au salaire, ni recul de l'âge d'ouverture des droits à retraite à taux plein au-delà de 60 ans.*

---

**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](http://www.ugict.cgt.fr) - E-mail : [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr)**



# ***Réforme des retraites*** ***Dossier n°2 – Juin 2008***

**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 ?**

**Pour le président de la République,  
Pour son gouvernement,  
Pour le MEDEF,  
C'EST NON !**

**POUR LA CGT, C'EST OUI !**

**ALORS, POSSIBLE ? PAS POSSIBLE ?  
JUGEZ-EN VOUS-MEME !**

**Première partie**

# UNE ARGUMENTATION POUR LE MOINS CONTESTABLE

Pour justifier :

- les réformes des retraites de base conduites depuis 1993 par les gouvernements Balladur et Fillon et celles des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO des salariés du secteur privé que le Medef a malheureusement réussi à imposer à toutes les organisations syndicales à l'exception de la notre ;

- les réformes que les mêmes entendent imposer aujourd'hui par la loi et par des accords que certaines organisations syndicales accepteraient une fois encore de signer, quels sont les arguments avancés ?

Face aux évolutions démographiques, c'est-à-dire principalement aux variations au cours du temps de la natalité et à l'allongement régulier de l'espérance de vie à 60 ans, il serait désormais devenu impossible de financer les retraites d'ici à 2040 - 2050, car le besoin de financement, à âge de départ inchangé et à niveau de pension identique, serait si important que :

- les jeunes générations, celles qui ont vingt ans aujourd'hui en particulier, obligées de financer les retraites de leurs aînés par des cotisations sur leurs salaires, en augmentation constante au fil des ans verraient leur pouvoir d'achat baisser de manière si insupportable qu'elles finiraient par se révolter contre leur aînés, d'autant qu'elles-mêmes ne pourraient même plus espérer bénéficier à leur tour d'une retraite, le moment de celle-ci venu ;
- l'accroissement des « charges sociales » des entreprises du fait de ces cotisations retraite en augmentation constante au fil des ans, serait tel qu'elles ne pourraient faire autrement que de délocaliser leurs activités.

Nous serions alors menacés à la fois **d'une véritable « guerre » entre les générations** - le fameux « *conflit intergénérationnel* » - et d'un désastre pour l'économie et par voie de conséquence pour l'emploi, dans notre pays.

Cette description apocalyptique de l'avenir si l'on finançait les retraites prêterait à sourire, si le sujet ne constituait pas **un enjeu de société aussi considérable**, tant au plan économique d'ailleurs qu'au plan social.

En effet, sans même aborder la question pourtant

décisive de l'importance de l'effort à fournir pour financer la retraite jusqu'en 2040 - 2050, importance au demeurant très relative comme nous allons le voir, il faut vraiment faire très peu de cas de la jeunesse d'aujourd'hui et des valeurs qui sont les siennes pour l'imaginer capable de se désolidariser de ses propres parents et grands-parents au point d'entrer un jour en « guerre » contre eux.

Par ailleurs (voir notre précédent dossier), quelle est la **pertinence d'interdire aux jeunes de se financer une retraite par répartition** (le gouvernement et le Medef refusent toute augmentation des cotisations !) **en les encourageant dans le même temps à se financer une retraite par capitalisation**, par essence même **hasardeuse, inégalitaire et beaucoup plus coûteuse** ? Et quelle est la pertinence des mesures qui font baisser le niveau des pensions à la liquidation, de manière régulière au fil des ans et qui pénalisent donc à terme beaucoup plus les jeunes qui entrent dans la vie active aujourd'hui que ceux qui les auront précédés ?

Quant aux entreprises, cela fait maintenant plus de dix ans qu'elles délocalisent sans le moindre état d'âme - les grosses plus encore que les petites - malgré les sommes considérables que l'état consacre à l'allègement de « leurs charges sociales » : 24 milliards d'euros pour 2006 pour les seules exonérations de cotisations sociales patronales sur les salaires et 41 milliards d'euros pour la même année au titre des « aides à l'emploi » selon le rapport même de la Cour des comptes de la Nation. Au total ces mesures dites « *en faveur de l'emploi* » dont l'efficacité reste toujours à démontrer selon le même rapport, coûtent donc à l'État 65 milliards d'euros chaque année ! **Or, ces sommes considérables et en constante augmentation depuis plus de dix ans, sont financées par l'impôt** soit, en grande partie, par la TVA, impôt sur la consommation des ménages, laquelle évidemment repose principalement sur... les salaires !

Alors la raison des délocalisations, il ne faut pas la chercher ailleurs que dans la mise en concurrence, organisée à l'échelle mondiale, des salariés de chaque pays en vue d'« optimiser » le rendement des actions boursières sans autre objectif que de faire le maximum de profits à court terme, et cela, sans souci aucun des conséquences économiques et sociales désastreuses de cette mise en concurrence.

# QUAND LES EVOLUTIONS DEMOGRAPHIQUES ONT BON DOS... ET QUE LE CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES LUI-MEME EN FOURNIT LA PREUVE !

Quel est donc en effet ce besoin de financement si important que ni les salariés, ni les entreprises ne pourraient le supporter à terme, c'est-à-dire à l'horizon 2040-2050 ?

Pour le savoir, nous interrogerons le Conseil d'Orientation des Retraites. Chacun d'entre nous peut le faire sur [www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr) et consulter le premier rapport de cet organisme [www.cor-retraites.fr/article25.html](http://www.cor-retraites.fr/article25.html) créé en 2000, placé sous la responsabilité du Premier Ministre de la République et chargé de fournir en permanence à celui-ci et à son gouvernement, les éléments d'information leur permettant de prendre les « *bonnes décisions* » concernant l'avenir des retraites.

On trouve en page 237 de ce rapport dont on ne saurait trop conseiller la lecture à tous ceux qui souhaitent se faire une opinion par eux-mêmes sur la question, un abaque intitulé « **choix 2040 : prélèvement, âge, niveau de retraite** ». Que dit cet abaque ? Il dit entre autres ceci : pour financer, à âge de départ inchangé des retraites au même niveau qu'en 2000, c'est-à-dire des pensions nettes représentant en moyenne 78 % du salaire net, il faudrait consacrer à terme, c'est-à-dire en 2040, quinze points de cotisation sur les salaires bruts de plus qu'aujourd'hui, soit très exactement 0,375 point de cotisation de plus sur les salaires bruts chaque année durant quarante années à raison donc, compte tenu du partage actuel de ces cotisations entre employeur et salarié, de 0,150 point de plus pour la part dite « salariale » et de 0,225 point de plus pour la part dite « patronale ».

Est-ce qu'une telle augmentation de cotisation serait **économiquement et socialement acceptable** pour financer des retraites dont la durée moyenne en 2040 aura alors augmenté par rapport à 2000 de 5,5 années, à âge de départ inchangé s'entend ?

**Ce serait d'abord économiquement parfaitement acceptable !**

Pour le vérifier, prenez vos calculatrices et calculons ensemble ! Pour savoir si l'économie pourrait supporter le poids du financement des retraites, reportons nous au rapport du COR. Selon celui-ci il faudrait consacrer 18 %

du produit intérieur brut (PIB) à compter de 2040 au lieu de 12 % de ce produit en 2000 pour financer les retraites au même âge et au même niveau qu'aujourd'hui : le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus passerait en effet de 12 millions à 22 millions en l'espace de quarante ans, l'âge moyen de départ en retraite se situant à 61 ans et demi. Nous assimilerons dans tout ce qui suit, population des 60 ans ou plus et population retraitée.

La part des salaires dans la valeur ajoutée étant aujourd'hui stable à 60 %, 6 points de PIB représentent donc le dixième d'une masse salariale qui représente elle-même 150 % de la masse des salaires bruts : 6 points de PIB sont donc bien équivalents à 15 points de cotisation sur les salaires bruts.

En raison du partage des cotisations sociales entre employeurs et salariés (60 % pour la part « employeurs » et 40 % pour la part « salariés ») l'augmentation des cotisations « employeurs » représenterait donc à terme, c'est-à-dire en 2040, 60 % de 6 points de PIB, soit donc 3,6 points de PIB.

**La part des salaires dans la valeur ajoutée passerait ainsi de 60 % en 2000 à 63,6 % en 2040.** Or, cette part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises atteignait **70 % dans les années 1980 : en quoi serait-il donc inenvisageable à priori de la porter 60 ans plus tard à 63,6 % ?**

La part des profits dans cette valeur ajoutée passerait certes de 40 % en 2000 à 36,4 % en 2040 mais le PIB, toujours selon le COR doublant tous les quarante ans en termes réels, c'est-à-dire en euros constants, 36,4 % du PIB 2040 (3000 milliards d'euros) font 1092 milliards d'euros 2000, alors que 40 % du PIB 2000 n'en font que 600 !

**On le voit, l'augmentation des cotisations pour la retraite nécessaire pour financer celle-ci à l'horizon 2040 - 2050, n'empêcherait nullement la masse des profits de croître de manière très importante d'ici là puisqu'elle passerait alors de 600 milliards d'euros à 1 092 milliards d'euros en termes réels (en progression donc de 82%).**

Ce serait de la même manière **socialement parfaitement acceptable**.

En effet, les 2,4 points de PIB correspondant à la part dite « *salariale* » des cotisations retraite ferait certes passer, après déduction de ces cotisations, la part des salaires, nets donc de cotisations retraite, dans la valeur ajoutée de  $60\% - 12\% = 48\%$  en 2000, à  $63,6\% - 18\% = 45,6\%$  en 2040, mais ces 45,6 % du PIB 2040 (3 000 milliards d'euros) font 1 368 milliards d'euros 2000 en 2040, alors que 48 % du PIB 2000 (1 500 milliards d'euros 2000) n'en font que 720 !

Il en résulte ce que l'algèbre ordonne : la population des 20 - 59 ans n'évaluant pratiquement pas en nombre à l'horizon 2040 - 2050 (32 - 33 millions), non plus que celle des 0 - 19 ans (15 millions), les ressources dont disposeront pour vivre ces populations à terme, **après donc financement des retraites au même âge et au même niveau qu'en 2000**, seront encore très supérieures (par « *unité de consommation* ») à celles dont elles disposent aujourd'hui !

On le voit, l'augmentation des cotisations pour la retraite nécessaire pour financer celle-ci à l'horizon 2040-2050 n'empêcherait pas le pouvoir d'achat des populations dites « active », celle des 20-59 ans et « jeune », celle des 0-19 ans, de progresser de manière très importante d'ici là, puisqu'il serait multiplié par 1,9, en progression donc de 90 %.

Alors, en quoi l'augmentation des cotisations pour financer les retraites serait-elle économiquement et socialement impossible à envisager ? Vous aimeriez bien le savoir ? Nous aussi ! Nous aimerions d'autant plus le savoir qu'à l'évidence la « solution » de l'allongement continu au fil des ans de la durée de cotisation requise pour l'obtention du « *taux plein* », voire comme le réclame le Medef le recul simultanément de 60 à 61 ans en 2009, 62 ans en 2012 et 63 ans et demi en 2020 de l'âge ouvrant droit à retraite est **une fausse solution**, qui ne règle rien.

## UN CONSTAT D'ÉCHEC

Les réformes Balladur de 1993 et Fillon de 2003 et les accords paritaires passés avec le Medef par les quatre confédérations syndicales de salariés représentatives dans le secteur privé autre que la CGT, ont d'ores et déjà notablement réduit le niveau des pensions de retraite relativement aux salaires à la liquidation et déconnecté l'évolution du pouvoir d'achat des retraites liquidées de celles des salariés (voir dossier N°1). Elles n'en ont pas pour autant atteint les objectifs qui leur avaient été assignés, à savoir équilibrer durablement les régimes de retraite de base et complémentaires des salariés du secteur privé : la branche « *vieillesse* » de la Sécurité sociale enregistre un déficit de 4,6 milliards d'euros en 2007 contre 1,9 milliards d'euros en 2006 et le régime de retraite des cadres, l'AGIRC, n'est maintenu à l'équilibre que par un transfert de ressources en provenance de l'ARRCO !

Comme il fallait s'y attendre en effet l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein dont on espérait qu'elle retarderait de plusieurs années l'âge moyen de départ en retraite s'est montré pratiquement inopérant face :

- à la persistance d'un chômage de masse,

notamment aux âges les plus élevés ;

- à l'existence de conditions de travail suffisamment éprouvantes et lourdes de conséquence sur l'espérance de vie à la retraite pour justifier des départs anticipés dits pour « *carrières longues* » ;
- aux pratiques dites de « *gestion de fin de carrière* » des entreprises visant ni plus ni moins qu'à se débarrasser le plus vite possible des salariés, quel que soit par ailleurs leur niveau de qualification, dès lors que ceux-ci atteignent l'âge de 55 ans, voire avant.

Dans ces conditions et aussi longtemps que cette situation persistera, l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'obtention du droit à retraite à taux plein ne pourra avoir qu'une seule conséquence : de nouvelles baisses du niveau des pensions, les salariés n'ayant d'autre choix que de faire liquider leur retraite sans attendre d'avoir la durée de cotisation requise pour l'obtention du taux plein, celle-ci devenant hors d'atteinte pour l'immense majorité d'entre eux, comme nous le verrons dans la 2<sup>e</sup> partie de ce dossier n° 2.

**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](http://www.ugict.cgt.fr) - E-mail : [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr)**