



# ***Réforme des retraites***

## ***Dossier n°2***

### ***(deuxième partie)***

**OUI, IL EST PARFAITEMENT POSSIBLE  
DE 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**

**Mais le président de la République,  
le gouvernement et le Medef veulent,  
eux, « *au nom de la liberté du  
travail* », nous faire rester  
en « *activité* » jusqu'à 70 ans  
d'abord, et nous obliger  
à cumuler ensuite  
un « *emploi* » et une retraite  
pour survivre !**

**Est-ce là ce que nous voulons ?**

**Deuxième partie**

Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce dossier n° 2, financer les retraites à l'horizon 2040-2050 au même âge et au même niveau qu'en l'an 2000 serait parfaitement possible. En effet selon le premier rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) cela nécessiterait un financement supplémentaire équivalent à 0,375 point de cotisation sur les salaires bruts de plus, chaque année, durant 40 ans, soit 0,150 point de plus par an, prélevé sur la feuille de paye (part dite « *salariale* » de la cotisation) et 0,225 point de plus par an versé directement par l'entreprise (part dite « *employeur* »).

Le PIB (Produit Intérieur Brut), c'est-à-dire la masse de richesse créée par le travail doublant tous les 40 ans en termes « *réels* », c'est-à-dire en pouvoir d'achat, un tel effort de financement n'empêcherait nullement le niveau de vie de la population « *active* » comme celui de la population retraitée de progresser de manière conséquente sur la période.

Or, malheureusement, comme nous l'avons vu dans le dossier n° 1 et la première partie de ce dossier n° 2, c'est dans une toute autre voie que se sont engagés à la fois les gouvernements qui ont procédé aux réformes des retraites connues sous le nom de lois Balladur (1993) et Fillon (2003-2008) et les partenaires sociaux, Medef, CFDT, CFTC, CGC et FO, qui ont signé les accords AGIRC-ARRCO sur la retraite complémentaire des salariés du secteur privé de 1994, 1996 et 2003 notamment.

Ces réformes et ces accords aboutiront, **si nous n'y mettons bon ordre d'ici là**, à faire baisser pour tous le taux de remplacement du revenu d'activité par les pensions de retraite liquidées au taux plein en dessous de 50 % et cela même pour ceux d'entre nous qui parviendraient à rester dans l'emploi jusqu'à 65 ans, 66 ou 67 ans !

Et voilà qu'aujourd'hui, comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement Fillon en rajoute. Pressé par le Medef de relever l'âge ouvrant droit à la retraite de 60 ans aujourd'hui à 61 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et à 63 ans au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2012, celui-ci vient de prendre, avec sa majorité, une série de dispositions qui toutes, annoncent **la disparition à terme pour le plus grand nombre, non seulement de la retraite à 60 ans, mais... de la retraite tout court** comme vous allez pouvoir en juger vous même en lisant ce qui suit.

## **De la suppression de la dispense de recherche d'emploi et du durcissement simultané des conditions d'indemnisation du chômage, au recul de l'âge ouvrant droit à retraite « à taux plein » et au cumul emploi-retraite**

L'une des conditions mises par le gouvernement au passage à 41 ans en 2012 et à 41 ans et 9 mois, voire à 42 ans en 2020 de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite « à *taux plein* », était le règlement du problème de l'emploi des « *seniors* ».

**Mais qu'est-ce qu'un « *senior* » ?** Dans la plupart des pays européens, cette appellation est réservée aux personnes âgées de 55 à 64 ans. Pour le gouvernement et le patronat aujourd'hui, à en juger par les mesures qu'ils viennent de prendre en vue de ce règlement, **l'appellation « *senior* » concerne à l'évidence toutes les personnes âgées de 55 ans ou plus, sans limitation aucune d'âge.**

**Quelles sont ces mesures ?**

### **Première mesure**

**La suppression de ce qu'on appelle  
la dispense de recherche d'emploi  
(DRE) pour les chômeurs âgés de 57  
ans et demi ou plus**

Qu'est-ce que la DRE ?

La DRE permet aujourd'hui à tous les chômeurs

âgés de 57 ans et demi ou plus, de conserver leurs indemnités de chômage jusqu'à l'âge ouvrant droit à retraite « à *taux plein* », c'est-à-dire :

⇒ avant 65 ans, jusqu'à l'âge où ils peuvent justifier d'une durée de cotisation validée « *tous régimes de base confondus* » de 160 trimestres en 2008, 161 trimestres en 2009 puis 162 en 2010, 163 en 2011 et 164 en 2012 ;

⇒ ou à 65 ans, quel que soit leur nombre de trimestres de cotisation.

Et cela, sans être obligé de pointer comme demandeur d'emploi à l'ANPE, de faire des stages de formation et de répondre à des offres d'emploi pour faire la preuve que l'on recherche effectivement un travail. Il s'agirait donc, pour le gouvernement et sa majorité, en supprimant la DRE, d'obliger les chômeurs âgés de plus de 57 ans et demi à chercher un emploi, ce qui évidemment donne à croire que s'ils n'ont pas d'emploi à cet âge, c'est qu'ils n'en cherchent pas !

Or la DRE a été instituée avec l'accord du patronat (Medef, Cgpm et Upa) à la suite du constat

effectué par l'ANPE **qu'à compter de 57 ans et demi, la probabilité pour un salarié de retrouver un emploi à temps plein**, acceptable pour lui, c'est-à-dire correspondant à sa qualification, rémunéré en conséquence et dans un lieu pas trop éloigné de son lieu de résidence, **était voisine de... zéro !** De plus, la gestion, durant des années, des dossiers de ces salariés coûtait des sommes importantes à l'assurance chômage et cela évidemment, en pure perte !

Dans ces conditions, la mesure prise par le gouvernement dans le courant de l'été -report à 58 ans et demi en 2009, 59 ans et demi en 2010 et 60 ans en 2011 de l'âge d'ouverture de la DRE et suppression totale de celle-ci en 2012- pourrait paraître incongrue, si elle ne s'était accompagnée de la deuxième mesure suivante.

### **Deuxième mesure** **Le durcissement des conditions d'indemnisation des chômeurs de longue durée, quel que soit leur âge**

Au terme de cette mesure, le chômeur de longue durée devra choisir entre :

⇒ **accepter un emploi, fut-ce très loin de son domicile et/ou avec déqualification et/ou avec perte de salaire importante et/ou à temps partiel ;**

⇒ **ou perdre tout ou partie de ses allocations de chômage**, auquel cas le salarié âgé de plus de 57 ans et demi n'aura plus d'autre choix que de **faire liquider ses droits à retraite à « taux réduit », c'est-à-dire avec une pension pouvant être fortement réduite par rapport à celle liquidée « à taux plein » à laquelle il aurait pu prétendre autrement.**

Et comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement et sa majorité ont décidé dans le courant de l'été de prendre une mesure libéralisant totalement la possibilité pour tout salarié, quel que soit son âge, de cumuler un emploi (même à temps plein) et une retraite. Et pour compléter le tout, un amendement, voté à l'Assemblée nationale par les députés de la majorité dans la nuit du vendredi 31 octobre au samedi 1<sup>er</sup> novembre

(l'amendement « **Guy Roux** » que le Medef s'est empressé de qualifier de « **premier pas historique** ») interdit désormais la mise à la retraite d'office par les employeurs d'un salarié, contre la volonté de celui-ci, avant l'âge de 70 ans contre 65 ans aujourd'hui.

### **Troisième mesure** **Le droit pour tout salarié de travailler jusqu'à 70 ans s'il le souhaite et de cumuler dès l'âge de 60 ans et sans limitation d'âge, un emploi et une pension de retraite**

Ainsi, au nom de la « *liberté du travail* », un salarié pourrait désormais, non seulement rester dans l'entreprise jusqu'à 70 ans s'il le souhaite, mais encore cumuler dès l'âge de 60 ans, là encore s'il le souhaite, un emploi et une retraite ?

La première disposition pourrait à fortiori paraître de bon sens.

En effet, **pourquoi, après tout, interdire à un salarié de poursuivre ses activités professionnelles au-delà de l'âge de 65 ans s'il en a les moyens et s'il le souhaite ?**

D'autant que, pour un nombre élevé de salariés - femmes ayant cessé leur activité durant une partie de leur carrière, mais aussi cadres ayant fait des études supérieures longues - il va devenir de plus en plus difficile de totaliser 41 ou 42 annuités à 65 ans.

Mis autoritairement à la retraite par leur employeur à 65 ans, ils perçoivent aujourd'hui une retraite « à *taux plein* », c'est-à-dire sans application d'une décote, mais proratisée en fonction du nombre de trimestres de cotisations validés dans leurs régimes de retraite.

En travaillant jusqu'à 70 ans, ils pourraient donc espérer ainsi échapper à - ou en tous cas minimiser - la proratisation de leur pension à la liquidation.

Sauf que... **combien d'entre eux auront effectivement la possibilité de poursuivre leur activité jusqu'à 70 ans ?** A l'évidence une infime minorité !

**On est là exactement dans la même problématique que celle des heures supplémentaires ou du travail le dimanche. En effet, pourquoi, après tout, empêcher un salarié qui veut travailler plus pour gagner plus de le faire, en effectuant des heures supplémentaires et/ou en travaillant le dimanche ?**

**Sauf que... le pouvoir d'achat diminuant aujourd'hui pour un grand nombre de salariés, ceux-ci se voient dans l'obligation de chercher à travailler plus, non pour « gagner plus » mais seulement pour tenter de stopper, ou en tous cas d'atténuer, la baisse de leur pouvoir d'achat. En particulier aujourd'hui, dans le contexte de crise financière d'ores-et-déjà génératrice de récession économique, de suppressions massives d'emploi et de baisses de pouvoir d'achat, le recours aux heures supplémentaires et/ou au travail le dimanche deviendrait vite non plus une liberté laissée aux salariés, mais une quasi obligation, en tous cas pour nombre d'entre eux, sous peine de voir leur pouvoir d'achat se rétrécir au fil du temps comme une peau de chagrin, voire même sous peine de perdre leur emploi.**

Et quand bien même ces salariés pourraient ainsi à 70 ans « *bénéficiaire* » d'une retraite à taux plein et non proratisée, celle-ci ne représenterait jamais en application des lois Balladur et Fillon et, dans le secteur privé, des accords AGIRC-ARRCO signés par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO, qu'à peine plus de la moitié de leur revenu d'activité !

En conséquence, derrière l'écran de fumée de la « *liberté offerte aux salariés de travailler jusqu'à 70 ans* » se profile déjà à l'évidence, **le recul de l'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein pour tous à 70 ans !**

C'est Henri GUAINO, Conseiller de Nicolas Sarkozy, qui a d'ailleurs vendu la mèche en déclarant sur Europe 1 à propos de cet amendement : « ***on vit plus longtemps mais en meilleure santé, il est normal que l'âge auquel la collectivité accepte de liquider la retraite à taux plein recule*** ».

On comprend alors pourquoi durant l'été, le gouvernement a totalement libéralisé le cumul emploi-retraite à partir de 60 ans. La seule condition à ce cumul est désormais d'avoir fait liquider

sa retraite « *à taux plein* ». Cette mesure était réclamée depuis plusieurs années déjà par certains dirigeants du Medef qui proposaient de faire du cumul emploi-retraite l'un des « *pilliers* » de notre système de retraite. Elle est aujourd'hui logiquement présentée par le gouvernement comme par le Medef comme devant notamment offrir aux salariés une solution au problème de la baisse du niveau de leurs pensions, baisse qu'ils ont eux-mêmes délibérément programmée et rendue effective depuis quinze ans et qui se poursuivra durant les deux ou trois décennies à venir... **si nous n'y mettons, ensemble, bon ordre (et pour cela, évidemment, le plus tôt sera le mieux !)**.

Ironie du sort, si l'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein devait effectivement être reculé à 70 ans bientôt, alors, très vite, le cumul emploi-retraite ne serait plus accessible, pour les personnels d'encadrement en tous cas, qu'à partir de 70 ans !

**Autrement dit, pour vivre à peu près décemment, une fois parvenu à la retraite, donc à 70 ans, il nous faudrait... continuer à travailler !**

**DANS CES CONDITIONS QUE RESTERAIT-IL DE LA NOTION MEME DE « RETRAITE » DANS UNE SOCIETE OÙ, FAUTE DE POUVOIR TRAVAILLER, LA VIEILLESSE DEVIENDRAIT SYNONYME DE PAUVRETE, VOIRE DE MISERE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE ET, EN TOUS CAS, SOURCE D'INQUIETUDE, VOIRE D'ANGOISSE POUR TOUS ?**

# Est-ce là ce que nous voulons ?

Prochain dossier

- L'AVENIR DE LA RETRAITE DES CADRES (AGIRC) SE JOUERA DÉBUT 2009

---

**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°3**

**Conserver ce dossier,  
il vous sera très utile  
dans les prochaines semaines...**

**Ingénieurs, cadres, technicien(ne)s, agents  
de maîtrise, VRP, ne laissons pas remettre  
en cause nos droits à retraite**

**L'AVENIR DE LA RETRAITE  
DES « CADRES » AGIRC,  
ET, A TERME, CELUI DE LA RETRAITE  
COMPLEMENTAIRE DE TOUS LES SALARIES  
« CADRES » ET « NON CADRES » ARRCO  
SE JOUERA DEBUT 2009 !**

### **Première partie :**

## **Les objectifs du Medef**

Les négociations AGIRC-ARRCO qui vont s'ouvrir à compter du mois de janvier 2009 et qui devront impérativement s'achever au plus tard le 31 mars suivant, ont pour objectif de fixer par voie d'accord paritaire, les paramètres de fonctionnement de chacun des deux régimes, en principe pour les cinq années à venir, l'accord ayant fixé ces paramètres pour cinq ans en 2003 expirant le 31 décembre 2008, mais ayant été reconduit pour trois mois le 16 juillet dernier.

Elles revêtent dans le contexte d'aujourd'hui **une importance exceptionnelle pour l'avenir des retraites, celles des 3,9 millions de cadres actifs et des 1,8 millions de cadres retraités du secteur privé en premier lieu, mais au-delà celles de tous les salariés, actifs comme retraités, des secteurs public ou privé.**

**Si vous voulez comprendre pourquoi,  
prenez le temps de lire attentivement ce qui suit.**

Nous avons vu dans nos précédents dossiers<sup>(1)</sup> que **les arguments avancés pour convaincre l'ensemble des salariés et d'abord les personnels d'encadrement :**

- ⇒ de **l'impossibilité de financer la retraite par répartition** à l'horizon 2040-2050 à cause du « *vieillesse démographique* » de la population ;
- ⇒ et en conséquence, de **la nécessité pour eux de recourir dès maintenant**, à leurs risques et périls évidemment (et on s'aperçoit de nouveau aujourd'hui à la lumière de la crise financière mondiale, à quel point ces risques sont sérieux !) **à des systèmes de retraite par capitalisation** en vue de se prémunir contre une baisse du niveau des pensions présentée comme inéluctable et dûment programmée et organisée déjà depuis 15 ans, **ne résistaient pas à un examen sérieux**, comme en témoignait au demeurant le Conseil d'Orientation des Retraites lui-même dans son premier rapport remis au gouvernement en 2001.

Nous avons vu aussi comment les lois Balladur de 1993 et Fillon de 2003, non seulement allongeaient indéfiniment au fil du temps, la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein, mais encore abaissait régulièrement année après année, le taux de remplacement du salaire par la pension de base de sécurité sociale.

**Un salarié prenant sa retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2009 après avoir effectué une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale, ce qui est le cas d'un grand nombre de cadres diplômés, percevra une pension annuelle brute, calculée au taux plein de 50 %, de 14 617 euros, soit 42,6 % au lieu de 50 % du plafond de la Sécurité sociale de 2009 (34 308 euros), donc au lieu de 17 154 euros auxquels il aurait eu droit avant les lois Balladur et Fillon. En l'absence de ces lois, sa pension aurait été supérieure de 2 537 euros, soit donc de 17,4 %.**

De la même manière nous avons vu que 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 de près de moitié en quinze ans le rendement contractuel de ces régimes, avec des conséquences lourdes sur le montant des pensions à la liquidation.

**Pour un même nombre de points de retraite acquis durant la carrière, le montant de la pension liquidée au 1<sup>er</sup> janvier 2009 que le salarié aurait obtenu en l'absence des accords AGIRC-ARRCO signés depuis 1993 serait :**

- ⇒ **de plus de 21 % supérieur pour la retraite ARRCO ;**
- ⇒ **de plus de 26 % supérieur pour la retraite AGIRC !**

Or, malgré ces baisses considérables de droits à retraite, le problème du financement de nos retraites n'est toujours pas résolu :

- ⇒ le régime général de Sécurité sociale accuse d'ores-et-déjà un déficit de plusieurs milliards d'euros ;
- ⇒ le régime de retraite des cadres AGIRC est en grande difficulté. Seul pour le moment, le régime ARRCO est excédentaire mais pour quelques années encore seulement. Dans ces conditions on comprend que les négociations sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO qui vont s'ouvrir au mois de janvier 2009, avec pour **premier enjeu, la survie ou la disparition de l'AGIRC** risquent d'être décisives pour l'avenir de nos retraites. Voyons cela de plus près.

## **QUELLE EST LA SITUATION AUJOURD'HUI ?**

Les salariés du secteur privé « *cadres* » ou « *assimilés cadres* » dépendent pour leur retraite de trois régimes :

- ⇒ **le régime de base de Sécurité sociale** auquel ils cotisent sur **la tranche A** de leur salaire, c'est-à-dire sur la partie de celui-ci inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale (2 773 euros par mois en 2008, 2 859 euros en 2009) ;
- ⇒ **le régime complémentaire ARRCO des salariés du secteur privé qu'ils soient « cadres » ou « non cadres »** auquel ils cotisent aussi sur **la tranche A** de leur salaire ;
- ⇒ **le régime de retraite des cadres AGIRC** auquel ils cotisent, pour la grande majorité d'entre eux encore aujourd'hui, sur **la tranche B** de leur salaire (compris entre un et quatre plafonds de Sécurité sociale), tranche sur laquelle ils ne cotisent ni au régime de base, ni à l'ARRCO.

**En moyenne, pour les cadres qui effectuent une carrière complète à l'AGIRC, la retraite de base de Sécurité sociale représente 40 % de la retraite globale, celle de l'ARRCO 20 % et celle de l'AGIRC 40 % : ainsi la retraite dite « complémentaire », ARRCO en tranche A et AGIRC en tranche B représente pour ces salariés 60 % de la retraite totale. On mesure dans ces conditions l'importance pour eux des négociations AGIRC-ARRCO qui vont s'ouvrir en janvier 2009.**

Or, l'affiliation au régime de retraite des cadres l'AGIRC dépend exclusivement du positionnement du salarié dans les grilles de classification des conventions collectives et non du fait que son salaire dépasse ou non le plafond de la Sécurité sociale. Cette affiliation **constitue** donc, qu'ils soient diplômés ou non, **une reconnaissance de facto de leur niveau de qualification**, même si ce niveau de qualification n'est pas ou pas encore rémunéré en conséquence.

Lors de la création du régime de retraite des cadres en 1947, la quasi-totalité des salariés affiliés à l'AGIRC avait un salaire supérieur au plafond de la Sécurité sociale de l'époque. En 1973 encore 3 % seulement d'entre eux avaient un salaire inférieur au plafond et ne cotisaient donc pas à l'AGIRC, bien qu'en faisant partie. Mais dès 1988, du fait d'une évolution du salaire des cadres inférieure au fil des ans à celle du plafond, 14 % des salariés cadres et assimilés affiliés à l'AGIRC ne cotisaient pas à ce régime et n'acquerraient donc pas de droits dans celui-ci. On les appelait les « figurants ». Un accord paritaire signé par toutes les organisations syndicales, a alors créé la **GMP (Garantie Minimale de Points)** qui permet à tout

salarié affilié au régime de retraite des cadres, l'AGIRC de cotiser à ce régime et donc d'y acquérir des droits à retraite d'un montant minimal de 144 points par an à l'origine, 120 points par an aujourd'hui<sup>(2)</sup> et cela que son salaire soit supérieur ou inférieur au plafond de la sécurité sociale.

En 2008 les salariés « cadres et assimilés » dont le salaire est inférieur ou au plus égal au plafond de la Sécurité sociale représentent 20 % des cotisants au régime AGIRC.

Or, **le Medef veut aujourd'hui supprimer la GMP, et intégrer purement et simplement le régime tranche B AGIRC dans le régime tranche B ARRCO** mis en place pour les besoins de la cause en 1999 et qui, pour l'instant, n'a que peu d'affiliés, la grande majorité des salariés « non cadres » ayant des salaires inférieurs au plafond de la Sécurité sociale.

Or, cette transformation aurait, dans les circonstances actuelles, des conséquences immédiates funestes sur la retraite des cadres et assimilés cadres, ceux en activité comme ceux actuellement retraités d'abord, mais aussi, sur celle de tous les autres salariés ensuite, comme on va le voir maintenant.

## LES OBJECTIFS DU MEDEF

Le Medef entend d'abord imposer dans ces négociations que l'on prenne dès 2009 et si possible, une fois pour toutes, **des mesures drastiques assurant l'équilibre financier à court, moyen et long terme de l'ensemble AGIRC-ARRCO et AGFF<sup>(3)</sup>**, c'est-à-dire de l'ensemble de la retraite complémentaire des 18 millions de salariés du secteur privé, en procédant à la mise en place d'un régime complémentaire unique **à cotisations définies, c'est-à-dire s'auto équilibrant par ajustement continu au fil des ans des droits à retraite** - âge d'ouverture et montants des pensions - **aux ressources procurées par les cotisations à ce régime**, cotisations dont le taux applicable aux salaires serait désormais intangibles au cours du temps.

En d'autres termes, l'équilibre financier de ce régime serait assuré au cours des trois ou quatre décennies à venir par une baisse ininterrompue des droits :

- ⇒ allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite à taux « plein » et recul simultané de l'âge même d'ouverture du droit au départ ;
- ⇒ poursuite de la baisse de ce qu'on appelle le « rendement » du régime, rapport entre la valeur en euros du point de retraite - c'est-à-dire le montant annuel de la pension ouvert au moment du départ par chaque point de retraite acquis par le salarié dans le régime- et le prix d'acquisition en euros de ce point, le montant total des points acquis en une année par le salarié s'obtenant en divisant le montant annuel de sa cotisation par ce prix d'acquisition.

**Ce régime servirait alors de modèle au régime unique par points public-privé, calqué sur le modèle des « *comptes notionnels* » suédois dont une campagne de grande ampleur parfaitement orchestrée fait la promotion depuis déjà quelques mois et qui serait destiné à remplacer l'ensemble de notre système de retraite public-privé dès les toutes prochaines années. Toutes les garanties dont nous disposons encore aujourd'hui en matière de retraite seraient alors supprimées probablement pour longtemps.**

Concrètement le Medef a pour objectif la conclusion d'un accord aux termes duquel :

- ⇒ **l'âge ouvrant droit à retraite complémentaire serait reculé progressivement jusqu'à 63 ans** pour les cadres et assimilés cadres d'abord, pour tout le monde ensuite ;
- ⇒ **le rendement du régime tranche B, ARRCO**, qui accueillerait les ex ressortissants du régime AGIRC **serait diminué d'un bon tiers de sa valeur** au cours des cinq ou dix années à venir, celui du régime tranche A, ARRCO, de tous les salariés cadres et non cadres diminuant lui aussi d'un tiers, mais au cours des dix ou quinze années à venir seulement.

Pour l'essentiel, cette nouvelle baisse, au demeurant considérable du rendement de la retraite complémentaire se ferait bien sûr, en **bloquant voire en réduisant la valeur en euros du point de retraite**, seul moyen de faire immédiatement des économies importantes sur les dépenses de retraite puisque la valeur du point de retraite détermine le montant des retraites servies.

Elle se répercuterait à terme intégralement sur le niveau des pensions à la liquidation et cela malgré l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à taux plein, allongement qui permet évidemment d'acquérir plus de points durant une carrière.

**En effet, pour compenser toutes choses égales par ailleurs, une baisse du rendement d'un tiers en dix ans, il faudrait augmenter la durée de cotisation de moitié, soit donc la faire passer d'ici 2018 de 40 années à... 60 années !**

Enfin, toujours en vue d'équilibrer financièrement la retraite complémentaire, le Medef propose « **d'harmoniser** » dans le cadre de l'intégration de l'AGIRC dans l'ARRCO **les réglementations actuelles en matière de majorations familiales et d'âge ouvrant droit à réversion de la pension pour les conjoints survivants en alignant chacune de ces réglementations sur la moins disante !**

<sup>(1)</sup> Vous pouvez vous procurer ces dossiers sur le site de l'Ugict-CGT (<http://www.ugict.cgt.fr> - rubrique sociale retraite).

<sup>(2)</sup> Du fait des accords AGIRC-ARRCO de 1996.

<sup>(3)</sup> Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO instaurée en 2001, l'AGFF finance le surcoût de la retraite à 60 ans, des mesures en faveur des « *carrières longues* », des droits aux participants handicapés avant 60 ans et de la validation des périodes de garantie de ressources.

## Prochain dossier (n° 4)

# ● Deuxième partie : DÉFENDONS ENSEMBLE CE QUI NOUS APPARTIENT

---

**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)