



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^{er} janvier 2009 et à 63 ans au plus tard au 1^{er} 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^{er} 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 - E-mail : ugict@cgt.fr