

2008 : année à risques

S'approprier l'expertise des dossiers.

Aujourd'hui, les représentants syndicaux sont assaillis par leurs collègues de demandes de plus en plus pointues sur le dossier des retraites, qu'elles relèvent de parcours personnels ou d'interrogations plus générales, par exemple sur les « plans épargne-retraite collectifs » (Perco) par capitalisation instaurés par la loi Fillon de 2003. D'où un constat combatif : « On ne peut pas se laisser balader par les "experts" en tout genre, toujours prompts à noyer leurs arguments "indiscutables" sous une montagne de statistiques balancées à la va-vite. » Au quotidien, il est indispensable d'avoir du répondant sur l'argumentaire « politico-sociétal » et de disposer de scénarios alternatifs à une invasion des retraites par capitalisation.

Financement : scénarios alternatifs. Toutes les réformes mises en œuvre depuis 1993 ont eu pour but de neutraliser le besoin de financement des retraites, en agissant exclusivement sur le montant des droits. En lien avec les évolutions démographiques, les réformes engagées se sont attachées à retarder l'âge moyen de départ à la retraite à taux plein, ont modifié les règles de calcul de manière à faire baisser régulièrement le niveau des pensions par rapport au salaire d'activité. Pour la Cgt, le financement des retraites renvoie au débat sur le partage des richesses entre salaires et profits. Cela étant posé, il est parfaitement possible de garantir à tous les salariés les mêmes droits à retraite que ceux de leurs aînés.

Le rendez-vous de 2008. La question posée à cette occasion consiste à savoir si l'on maintient le cap des réformes antérieures, notamment en matière d'allongement de la durée d'assurance et de réduction des droits, ou si l'on décide de faire une pause, par exemple en matière d'allongement de la durée d'assurance. Le rendez-vous de 2008 prévu par la loi Fillon doit suivre, immédiatement après les élections municipales. Quand bien même les objectifs ont été fixés par le gouvernement, il faut se saisir de cette opportunité pour remettre ces questions sur le devant de la scène. Les problèmes demeurent, et il ne faudrait surtout pas considérer que la question des retraites est réglée.



CLAUDE CANDILLE



SOMMAIRE

**FORMATION SYNDICALE :
LE COMPTE EST BON !**
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DE VLADY FERRIER**
**FINANCEMENT :
SCÉNARIOS ALTERNATIFS**
PAGE 21

**EMPLOIS DES SENIORS :
COMMENT FONT LES AUTRES...**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24-27



6 mars : la manifestation des retraités a contraint le gouvernement à s'engager sur le maintien de leur pouvoir d'achat.

Formation syndicale : le compte est bon !

« Une fois de plus, ces chiffres témoignent que les actifs, comme les retraités, ont intérêt à ce que les retraites soient indexées sur la hausse du niveau général des salaires, et non sur celle des prix » : le ton est donné dès le premier jour de ce stage Ugict d'une semaine, auquel assistent vingt-deux militants (toutes les demandes n'ont pu être satisfaites). Studieux, concentrés, une calculatrice à portée de main, les stagiaires sont prêts à en découdre avec ce qu'il faudra de notions économiques et statistiques pour maîtriser les principaux aspects techniques du dossier « retraites ». Du panier de la ménagère à l'indice des prix, en passant par la distinction entre salaire effectif, réel, net, brut, par les calculs de pourcentages, le décryptage des évolutions en indices, en points, les valeurs moyennes et médianes, les assiettes de

cotisation ou l'analyse de graphiques, etc. ! Suspendus aux démonstrations de Vlady Ferrier, qui depuis vingt ans gère le dossier pour l'Ugict et la Cgt, et de Sylvie Durand, en charge du dossier à l'Ugict, ils ont rappelé qu'ils étaient là pour ça : assimiler le fonctionnement des systèmes de calcul des pensions, comprendre dans quel esprit ces systèmes ont été mis en place, leurs évolutions, mais aussi les débats et les enjeux autour des remises en cause amorcées depuis 1993. Le parti pris des animateurs, c'est justement que cette complexité est accessible à tous avec un peu d'aide, et surtout qu'il est indispensable d'y entrer pour devenir un interlocuteur pertinent et crédible. Pourquoi ces militants ont-ils souhaité consacrer une semaine de réflexion à cet austère dossier ? Si une majorité d'entre eux s'avèrent quinquagénaires ...

Formation syndicale : le compte est bon !

... et, de fait, personnellement concernés par la question, leur motivation principale relève d'une plus grande urgence : il faut reprendre l'offensive, face à un gouvernement décidé à porter un nouveau coup au principe de retraite par répartition, à des entreprises martelant que la protection sociale collective est morte et s'employant à développer l'assurance privée par de nouveaux produits proposés à leurs salariés. De fait, les représentants syndicaux sont assaillis par leurs collègues de demandes de plus en plus pointues sur ce dossier, qu'elles relèvent de parcours personnels ou d'interrogations plus générales, par exemple sur les « plans épargne-retraite collectifs » (Perco) par capitalisation instaurés par la loi Fillon de 2003.

« On ne peut pas se laisser balader par les "experts" en tout genre, toujours prompts à noyer leurs arguments "indiscutables" sous une montagne de statistiques balancées à la va-vite, soulignent par exemple Gérard et Jacques, venus avec deux autres de leurs collègues, tous techniciens ou ingénieurs dans divers sites du groupe Thales. Nous savons que les attaques contre la retraite par répartition sont surtout idéologiques ou politiques, que leur financement reste possible mais qu'il relève d'un choix de société. Mais, au quotidien, s'il est indispensable d'avoir du répondant sur l'argumentaire "politico-sociétal" et les scénarios alternatifs à une invasion des retraites par capitalisation, il nous faut aussi conseiller les salariés qui nous interpellent sur des questions très concrètes.

Partout dans le monde, les retraites, la « cagnotte » qu'elles représentent, sont l'objet de la convoitise d'acteurs financiers ou gouvernementaux.



JOHN HARRIS / REPORT DIGITAL-REA

Ils s'interrogent par exemple sur l'opportunité de souscrire au Perco en cours de mise en place chez Thales, sur les usages des fonds récoltés et leurs garanties une fois à la retraite.» La Cgt-Thales n'a pas signé l'accord sur le Perco, et les stagiaires comptent partager avec les autres participants au stage leur expérience sur cette question. Ils souhaitent également évoquer l'accord sur les « mises à disposition » signé par leur syndicat. Il s'agit d'un dispositif basé sur le volontariat, qui permet à certains salariés d'arrêter de travailler jusqu'à trois ans et demi avant ouverture effective de leur droit à la retraite. Ils restent salariés du groupe (sur la base de 65 % de leur dernier salaire annuel) et ne financent que la part salariale du complément de cotisation retraite. Un système qui connaît un grand succès malgré des effets « pervers » : sont prioritaires les salariés « fragilisés » du point de vue des technologies actuelles ou dont le poste doit être supprimé, « en situation de désadaptation », spécifie l'accord...

Confirmation dans le secteur public, où les systèmes de retraite par capitalisation sont également très en vogue, comme l'expose Francis, directeur au Chu de Toulouse, en charge de plusieurs responsabilités pour la Cgt en Midi-Pyrénées et pour la Fédération de la santé, mais également appelé à devenir administrateur Cgt du régime additionnel de la fonction publique. Et, à ce titre, « chargé de gérer un fonds de pension, avec la ferme intention de l'orienter vers des investissements socialement responsables, car il ne s'agit pas de jouer nos retraites à quitte ou double à la Bourse ». Plutôt à l'aise avec la problématique générale des retraites tout autant qu'avec les chiffres, Francis n'en avait pas moins besoin de « partager [son] expérience est [ses] convictions, de les mettre à l'épreuve des chiffres et de parfaire [sa] connaissance des dossiers en apprenant à déjouer les calculs et les pièges des "experts" adverses ».

C'est en effet l'occasion de s'enrichir de cette communauté de vécus face à des stratégies patronales qui, malgré la multiplicité des formules, prennent le même visage. Ainsi, Martine et Nathalie, de l'Institut français du pétrole, sont également là pour emmagasiner des compétences sur le dossier ou sur les Perco, aussi en cours à l'Ifp, de même qu'un accord de « congé de fin de carrière » (Cfc). Elles sont par ailleurs animées par le désir de prendre la relève et d'interpeller les jeunes de leur entreprise. Nathalie, chimiste, quarante et un ans (la plus jeune du stage et une des rares dont c'est le premier), insiste : « Il y a une certaine tension dans l'entreprise, car la direction tarde à donner son feu vert à de nombreux salariés qui pourraient prétendre à un départ à la retraite dans le cadre du Cfc. Nous devons répondre à la



Contre les stratégies de désunion qui voudraient faire passer certains salariés pour des privilégiés au regard du droit à la retraite.

multiplication des sollicitations individuelles sur cette question. Parallèlement, le Perco s'est mis en place avec l'accord de trois syndicats – la Cgt n'a pas signé –, et la direction de l'Ijfp, devenu récemment Epic, se fait fort de vanter les vertus des compléments par capitalisation et de matraquer les esprits sur l'idée que les retraites par répartition sont mortes. Nous nous devons donc d'intégrer et de transmettre les connaissances qui permettent de démonter ces manipulations, d'autant plus que la plupart de nos responsables syndicaux sont proches de la retraite. Dans ce contexte, nous avons, au printemps dernier, invité Vlady et Sylvie à intervenir dans l'entreprise pour une heure d'information syndicale : notre amphi de trois cents places était bondé, et il n'y avait pas que des quinquas ! Ce sera difficile d'entraîner les jeunes dans notre démarche, parce qu'ils ne perçoivent pas forcément la défense des retraites comme une priorité ; mais,

dès lors qu'on leur présente le dossier comme emblématique d'enjeux de société plus larges, il est possible de mobiliser. »

C'est ce qu'a également vérifié la Cgt, le 15 février, où une initiative confédérale « Jeunes-Retraites », à laquelle participaient de nombreux militants de l'Unef et même d'organisations lycéennes, a réuni plus de deux cents personnes... L'idée du stage, c'est aussi cela : face à des entreprises très offensives et innovantes dès qu'il s'agit de certains « coûts » sociaux, mieux échanger et développer les connaissances afin, par exemple, de contrer les stratégies de désunion qui voudraient faire passer certains salariés pour des privilégiés au regard du droit à la retraite. Et aussi, bien sûr, développer un langage et des initiatives communes autour d'un projet collectif pour sauver la protection sociale solidaire.

« Le stage ne fonctionne pratiquement que par le bouche à oreille, souligne Sylvie Durand, mais il faut croire qu'il répond à une attente : nous avons déjà formé cent cinquante militants. Compte tenu de l'actualité sur les retraites, et face à la demande, nous organisons une nouvelle session du 26 au 30 mai ⁽¹⁾, qui compte déjà quinze inscrits. » A vos téléphones et à vos calculettes !

Valérie GÉRAUD

LA DÉFENSE DES RETRAITES N'EST PAS IMMÉDIATEMENT PERÇUE COMME UNE PRIORITÉ. MAIS, DÈS LORS QU'ON PRÉSENTE LE DOSSIER COMME EMBLÉMATIQUE D'ENJEUX DE SOCIÉTÉ PLUS LARGES, IL EST POSSIBLE DE MOBILISER, PARTICULIÈREMENT LES JEUNES SALARIÉS.

(1) Après l'effort, le réconfort : le stage se déroule dans le très agréable cadre du centre de formation de Courcelle-sur-Yvette (vallée de Chevreuse). Pour plus de renseignements sur le contenu du stage et pour s'y inscrire, contacter l'Ugict au 01 48 18 81 25.

biblio

L'INVENTION DES SENIORS
SERGE GUÉRIN, ÉD. PLURIEL.

**REFORME DES RETRAITES,
TRAVAILLER PLUS ?**
BRUNO PALIER, ÉD. PUF,
COLLECTION « QUE SAIS-JE ? »

**LES RETRAITES,
QUELLE JUSTICE ?**
ROBERT ROCHEFORT,
JEAN-CHRISTOPHE LE DUIGOU,
PATRICK ARTUS, ÉD. DE L'ATELIER.

**RETRAITES :
ON VOUS MENT !**
PIERRE CONCIALDI,
MANGO DOCUMENT.

web

Le site de l'Ugict-Cgt,
< www.ugict-cgt.fr >, rubrique
« Social » puis « Retraite ».

Le site de la Cgt,
< www.cgt.fr >, rubrique
« Société » puis « Retraite ».

Le site du Conseil d'orientation
des retraites,
< www.cor-retraites.fr >.

RÉFORME

Le Cor apporte sa contribution

Récemment remis au Premier ministre, le cinquième rapport du Conseil d'orientation des retraites, adopté en novembre 2007, propose vingt fiches d'« actualisation » pour le rendez-vous de 2008. Parmi les thèmes traités : le contexte de la réforme qui va s'engager (emploi des seniors, départs anticipés pour carrières longues, situation financière des régimes) et les perspectives à l'horizon 2020-2050. Le troisième chapitre se veut

une contribution à la définition des orientations pour 2008. La loi de 2008, souligne en substance le Cor, a en effet précisé les questions qui doivent être traitées cette année : l'équilibre financier des régimes de retraite, l'allongement de la durée de cotisation, l'évolution du montant des pensions, l'objectif de minimum de pension après une carrière complète. Le rapport a été édité à la Documentation française.

IRES

L'impact des réformes sur les femmes

Sous le titre « Retraite des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède », le dernier numéro de *Chronique internationale*, revue de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), propose un article comparatif analysant l'impact des réformes sur la situation présente et à venir des femmes. En partant du constat suivant, posé par les auteurs : « *Compte tenu de leurs aléas de carrière, c'est en effet aux femmes que les réformes demandent, potentiellement, l'effort le plus important en termes d'allongement de durée d'activité, et c'est*

également sur elles que pèseront les risques les plus élevés en termes de niveau de vie, si elles ne parviennent pas à adapter leur comportement d'activité à la norme "standard" prévue par les réformes. » Une situation d'autant plus inquiétante que les incitations au report de l'âge de la retraite associées aux décotes « *risquent d'être d'autant moins efficaces qu'une importante proportion de femmes se trouvent en inactivité précoce.* ». Comme en France ou en Allemagne. A lire également le n° 109 de la revue, numéro spécial consacré aux réformes des retraites et à l'emploi des seniors.

OBSERVATOIRE

Tout sur les retraites en France et à l'étranger

L'Observatoire des retraites a été créé par les régimes de retraite complémentaire Arrco (salariés) et Agirc (cadres) pour étudier notamment les systèmes de retraite en France comme à l'étranger. Sur son site, il propose à la fois des données statistiques (les chiffres de la retraite), une compa-

raison assez précise des différents systèmes de retraite dans les vingt-sept pays de l'Union européenne, ainsi qu'une analyse des accords paritaires conclus au cours des dernières années. En savoir plus sur : < www.observatoire-retraites.org >.

INSEE

Le lien entre santé, activité et retraite en Europe

Dans un récent *Economie et Statistique* (n° 403-404, décembre 2007), des chercheurs de l'Insee présentent une série d'études francophones réalisées sur la santé, l'activité et la retraite des cinquante ans et plus en Europe. Des enquêtes originales au moins à deux titres : d'une part, elles s'appuient sur des questionnements posés au même moment dans onze pays européens ; elles couvrent, d'autre part, des thèmes variés, allant de la santé, du travail, des liens familiaux jusqu'aux échanges de services, en passant par la consommation, le logement, le revenu ou

l'épargne. La proportion des plus de cinquante ans encore en emploi et qui souhaitent partir à la retraite le plus tôt possible est ainsi très contrastée selon les pays : elle varie de 30 % environ aux Pays-Bas à 67 % en Espagne. Logiquement, l'état de santé des personnes et le sentiment de « *satisfaction au travail* » jouent un rôle dans ce désir de partir plus ou moins tôt. Pour autant, « *le choix de l'âge de cessation d'activité est au centre d'un réseau de relations complexes qui combine de nombreux facteurs* », note l'Insee. Qui tente de dénouer l'écheveau. ◀



SYVA VILLEROT / REA

point de vue VLADY FERRIER

CONSEILLER TECHNIQUE AUPRÈS
DE L'UGICT-CGT POUR LES RETRAITES

Propos recueillis par CHRISTINE LABBE

Financement : scénarios alternatifs

Pour la Cgt, le financement des retraites renvoie au débat sur le partage des richesses entre salaires et profits. Cela étant posé, il est parfaitement possible de garantir à tous les salariés les mêmes droits à retraite que ceux de leurs aînés.

« **Toutes les réformes mises en œuvre depuis 1993** ainsi que les accords interprofessionnels signés par les quatre autres organisations syndicales ont eu pour but de neutraliser le besoin de financement des retraites, en agissant exclusivement sur le montant des droits. En lien avec les évolutions démographiques – baisse du taux de fécondité, départs massifs à la retraite non compensés par l'évolution de la population active, augmentation de l'espérance de vie à soixante ans –, les réformes engagées se sont attachées à retarder l'âge moyen de départ à la retraite à taux plein, ont modifié les règles de calcul de manière à faire baisser régulièrement le niveau des pensions par rapport au salaire d'activité. Argument employé pour "justifier" cette politique : il ne serait pas possible de financer les retraites sans créer les conditions d'un conflit intergénérationnel. Qu'en est-il en réalité ? Notamment à la lumière des travaux du Conseil d'orientation des retraites (Cor), il apparaît, contrairement à ces affirmations, parfaitement possible de garantir à tous les salariés, aujourd'hui, y compris aux plus jeunes, les mêmes droits à retraite que ceux de leurs aînés. C'est-à-dire le droit pour tous de partir à soixante ans avec au moins 75 % du salaire d'activité. Le problème n'est donc pas démographique ; il renvoie essentiellement au débat sur le partage des richesses entre capital et travail, entre salaires et profits.

» En effet, au cours des cinquante prochaines années, le produit intérieur brut devrait au moins être multiplié par deux. Actuellement, la part du Pib consacrée aux salaires et aux retraites est de 60 %. Sur ces 60 %, la part des retraites est de 12 %. Toujours d'après le Cor, il faudrait consacrer, à l'horizon 2040-2050, environ six points de Pib supplémentaires pour maintenir les droits. Faisons alors une hypothèse : ces 6 % sont exclusivement prélevés sur les profits des entreprises, faisant passer leur part dans la valeur ajoutée de 40 % en 2003 à 34 % en 2050. Sachant qu'elle était de 30 % dans les années 1980, on peut se demander en quoi il serait

impossible d'envisager un tel scénario. Ce qui est vrai, c'est que gouvernements et patronat s'y refusent totalement. Faisons une autre hypothèse : le financement des retraites est exclusivement réalisé par des cotisations prélevées sur les salaires, ce qui n'est pas ce que propose la Cgt mais pourrait être envisagé. Dans ce cas, à l'horizon 2050, la population active dont l'effectif passerait de trente-deux millions d'unités aujourd'hui à trente-trois millions en 2050 se partagerait certes 42 % du Pib, contre 48 % actuellement. Mais ce serait, rappelons-le, 42 % d'un Pib qui aurait doublé. Est-ce là aussi inimaginable ? On peut par ailleurs combiner les deux scénarios... Mais ce qui est proposé aujourd'hui à la population active, c'est de renoncer aux mêmes droits que ses aînés, d'accepter une baisse très importante des retraites... et de capitaliser. Dit autrement, il serait possible de dégager des financements en capitalisation, mais pas en répartition. C'est un choix qui n'est pas de nature économique et social, mais bel et bien politique. Avec l'objectif, à terme, de remplacer pour l'immense majorité des salariés un droit à retraite garanti solidairement et collectivement en répartition par un système aléatoire et individualisé en capitalisation.

» A la Cgt, nous proposons une réforme qui mette à contribution les revenus du capital des entreprises, en différenciant cet effort en fonction de leur politique en matière d'emploi, de salaire, de recherche, de formation et de développement. Cela permettrait déjà la suppression de toutes les exonérations dites "de charges patronales" (24 milliards d'euros par an) et la remise en cause de l'utilisation des fonds consacrés à la politique dite "d'aide à l'emploi" (65 milliards d'euros par an). L'idée est de décourager les entreprises d'améliorer leur rentabilité financière au détriment de l'emploi et des salaires. Par ailleurs, nous proposons de faire contribuer les revenus financiers des entreprises au financement des retraites, revenus qui ne sont aujourd'hui pas soumis à retenues alors que ceux des personnes physiques le sont. Une fois le capital mis à contribution, on peut très bien envisager une contribution des salaires au financement des retraites, comme cela a toujours été le cas depuis 1945. Nous restons en effet très attachés à un financement de la retraite par répartition, basé sur les salaires. Si on voulait financer toutes les revendications de la Cgt en matière de retraite exclusivement par une hausse des cotisations sur les salaires, part patronale comprise, cette hausse devrait être de vingt points au cours des quarante prochaines années. Soit 0,5 point de plus par an (0,2 de part salariale et 0,3 de part patronale). Encore une fois, ce n'est pas ce que la Cgt propose. Mais ce serait parfaitement réalisable, sachant que, selon le Cor, le revenu moyen annuel par salarié devrait augmenter de 1,6 à 1,7 % chaque année d'ici à 2050. On voit bien qu'il n'y aurait là rien d'impossible. »

Emploi des seniors : com

Les pays européens où le taux d'emploi des seniors frise ou dépasse l'objectif européen de 50 % sont aussi ceux qui sont proches du plein emploi. Tel est le premier enseignement d'une étude qui tente d'analyser "les facteurs de succès" des politiques en faveur des plus de cinquante-cinq ans. En France, ces expériences sont suivies de près...

Parce qu'elles pèsent sur la crédibilité de réformes fondées sur l'allongement de durée de cotisation, les situations d'inactivité avant même le départ à la retraite ne cessent de faire débat. La situation est connue : la France se caractérise par un des plus faibles taux d'emploi, en Europe, de ceux que l'on appelle les seniors. En 2005, ce taux s'établit à 37,8 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, contre 42,5 % pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. Certes, il a gagné 6,5 points entre 2000 et 2005. Mais il s'agit là, essentiellement, d'un effet mécanique de la structure démographique, prévient le Conseil d'orientation des retraites (Cor) : « Cette amélioration est en grande partie liée à l'arrivée, à partir de 2001, des premières générations du baby boom à l'âge de cinquante-cinq ans. » Ce qui accroît, logiquement, l'emploi des seniors. Et l'accord national interprofessionnel de 2005, repris dans le plan national d'action concertée pour 2006-2010, n'a pas, pour le moment, modifié la donne.

Un enjeu majeur dans l'ensemble des pays étudiés

D'où l'intérêt d'aller voir comment font les autres. Si de nombreux pays restent éloignés de l'objectif européen – un taux d'emploi de 50 % à l'horizon 2010 –, d'autres s'en approchent ou même le dépassent. Citons les pays scandinaves (69,5 % en Suède par exemple), l'Irlande, le Royaume-Uni ou Chypre. Plusieurs études ou enquêtes récentes permettent aujourd'hui une analyse en profondeur de ces écarts : l'une réalisée par des économistes de l'Ofce (Office français des conjonctures économiques) ⁽¹⁾ ; l'autre par les chercheurs de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) ⁽²⁾. Ires qui souligne par la voix d'Adelheid Hege : « Le maintien dans l'emploi des seniors via les réformes des retraites est bien un enjeu majeur dans l'ensemble des pays étudiés, quelle que soit par ailleurs la coalition politique au pouvoir. » Pour autant, « les études nationales arrivent au constat partagé d'un effet limité des réformes des retraites sur le maintien dans l'emploi des seniors, s'incrinant ainsi en faux contre l'hypothèse d'un effet "vertueux" quasi mécaniquement induit par ces réformes ». Peu ou prou, en effet, nombreux sont ceux qui, face à leurs ambitions, se heurtent à une double difficulté : le souhait des salariés de ne pas différer leur départ



PATRICK ALLARD / REA

à la retraite ; les possibilités d'emploi des travailleurs dits âgés.

Les possibilités d'emploi : c'est justement sur ce thème qu'insiste le rapport de l'Ofce, lequel fait ce constat d'ensemble : « L'emploi des travailleurs âgés dépend de la situation générale du marché de l'emploi. Les pays à fort taux d'emploi des seniors sont généralement proches du plein emploi. La lutte pour l'emploi des seniors ne peut donc se concevoir sans une action générale – macroéconomique, structurelle, sectorielle – visant à augmenter l'emploi de la population. » Cela étant posé, les pays scandinaves, en particulier, ont aussi des stratégies spécifiques à destination des seniors : incitations fiscales, campagnes de sensibilisation, formation, amélioration des conditions de travail, mais aussi limitation des hausses de salaires liées à l'ancienneté. Les facteurs de succès ? Globalement, l'Ofce en cite cinq : une forte croissance, un faible montant des retraites, la formation professionnelle, le temps partiel, les « bonnes relations »

ment font les autres...



dans l'entreprise. En Finlande, par exemple, l'âge de la retraite est «flexible» depuis la réforme de 2005 (entre 63 et 68 ans), mais les pensions, relativement faibles, y ont été revalorisées. Aux Pays-Bas, des mesures ont été prises afin de contraindre les seniors à reprendre un travail, «fût-il précaire ou peu rémunéré»; mais les salariés y bénéficient aussi d'un taux de remplacement parmi les plus élevés d'Europe. Le Royaume-Uni, enfin, constitue un cas à part du fait de son modèle économique, basé sur une libéralisation du marché du travail. Le pays connaît un fort taux de pauvreté parmi les plus de soixante-cinq ans; les retraites sont faibles et inégalitaires. Là, c'est «le faible taux de chômage et la flexibilité des salaires» qui permettent le maintien des seniors dans l'emploi, note toujours l'Ofce.

Dans ce contexte, que peut-on retenir de ces expériences? «Nous notons que, dans les pays où les organisations syndicales sont fortement implantées, celles-ci ont accepté un allongement de la durée de

En France, dans un contexte de fort taux de chômage, les réformes cherchent à combiner un allongement de la durée de cotisation et une baisse continue des pensions.

(1) «Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé», Ofce, 2007.

(2) «Réformes des retraites et emploi des seniors», *Chronique internationale de l'Ires*, n° 109, novembre 2007.

cotisation mais avec, comme contrepartie, une revalorisation du niveau des pensions, souligne Sylvie Durand, en charge du dossier des retraites à l'Ugict-Cgt. Alors qu'en France les réformes cherchent à combiner ces deux éléments, dans un contexte par ailleurs de fort taux de chômage: un allongement de la durée de cotisation et une baisse continue des pensions. Compte tenu de toutes ces données, il n'y a pas un modèle susceptible, aujourd'hui, d'être transposé en France.» Tarissement des plans de préretraite, plan d'action concerté pour l'emploi des seniors... pour l'heure, aucune des mesures prises ne s'est révélée à la hauteur du problème. Ou ce sont des échecs patents, à l'image des «Cdd seniors», restés «confidentiels», pour reprendre l'expression du Cor, avec à peine une vingtaine de contrats signés... Si bien que d'autres pistes sont aujourd'hui à l'étude ou ont récemment été mises à l'œuvre: suppression définitive de la contribution Delalande (1^{er} janvier 2008), une mesure supposée lever les freins à l'embauche des plus âgés; développement des contrats initiative-emploi pour les plus de cinquante ans; suppression de la dispense de recherche d'emploi (Dre), dispositif qui concerne environ cent soixante mille personnes par an depuis 2003.

La probabilité de retrouver un emploi après 58 ans est infime

Une piste que dénonce l'Ugict-Cgt: «On sait en effet que la probabilité de retrouver un emploi après cinquante-huit ans est infime», souligne Sylvie Durand. Et d'ajouter: «Que deviendront les salariés en l'absence d'une dispense de recherche d'emploi? Soit ils accepteront un emploi au rabais, soit ils liquideront leur retraite dès que possible et pas nécessairement à taux plein. Ils vont donc coûter moins cher aux régimes de retraite, et cela va favoriser notamment le cumul emploi-retraite...» Illustration de l'écueil qu'il y a à faire de l'emploi des seniors un «objectif en soi». A l'opposé de cette conception, la Cgt revendique un travail de longue haleine qui passe par l'amélioration du taux d'emploi global, des conditions de travail et par l'adaptation de l'emploi au vieillissement de la population. Tout en refusant la définition européenne des seniors, les 55-64 ans: comme si, explique Sylvie Durand, «on devait d'emblée considérer que l'âge légal de la retraite est de soixante-cinq ans»...

Christine LABBE

PARTICIPANTS

ANA ANDRADE, MEMBRE DE LA CE DE L'UGICT-CGT, ADMINISTRATRICE DE CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC

LUCY APROBERTS, CHERCHEUR ASSOCIÉ À L'IDHE (INSTITUTIONS ET DYNAMIQUES HISTORIQUES DE L'ÉCONOMIE), UNIVERSITÉ PARIS-X NANTERRE

GÉRARD RODRIGUEZ, MEMBRE DU BUREAU DE L'UGICT-CGT, REPRÉSENTANT DE L'UFICT MINES-ÉNERGIE

CHRISTINE LABBE, "OPTIONS"

Retraites : rien n'est réglé...

Prévu par la loi Fillon de 2003, un nouveau « rendez-vous » sur les retraites aura lieu au printemps. Quels en sont les enjeux ?

Comment rompre avec la logique des réformes antérieures ? Débat.

LA LOI MET L'ACCENT SUR LA NOTION DE "CHOIX INDIVIDUEL" DANS DEUX DOMAINES OÙ IL N'EST PAS ÉVIDENT QUE LES INDIVIDUS AIENT RÉELLEMENT LE CHOIX : LE CHOIX DE L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE, AVEC UNE PENSION PLUS ÉLEVÉE POUR CEUX QUI RETARDENT LEUR DÉPART ; LE CHOIX D'ÉPARGNER, OU NON, POUR CONSTRUIRE UN FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE DE SA RETRAITE.

– **Options** : Avant le « rendez-vous 2008 » programmé au printemps sur les retraites, quel premier bilan dressez-vous à la fois de la loi Fillon de 2003 et des accords interprofessionnels sur les retraites complémentaires ?

– **Lucy apRoberts** : Pour dresser ce bilan, il faut nécessairement remonter à 1993. La loi Fillon intervient à un moment où l'on ressent les premiers effets de cette réforme, avec une dégradation du taux de remplacement, c'est-à-dire du montant des pensions par rapport au salaire d'activité. Cela est dû, entre autres facteurs, au changement des règles d'indexation, les pensions étant revalorisées sur les prix et non plus sur les salaires. Cette logique a d'abord concerné le secteur privé, mais elle s'étend désormais à l'ensemble des salariés. Il faut rappeler que l'exposé des motifs de la loi de 2003 met en avant le fait que les taux de remplacement diminuent : c'est traité comme une donnée et cela sert d'argument, notamment, au développement de l'épargne retraite. Plus généralement, la loi met l'accent sur la notion de « *choix individuel* » dans deux domaines où il n'est pas évident que les individus aient réellement le choix : le choix de l'âge de départ en retraite, avec une pension plus élevée pour ceux qui retardent leur départ ; le choix d'épargner, ou non, pour construire un financement supplémentaire de sa retraite.

– **Ana Andrade** : Et ce mouvement est déjà à l'œuvre. Dans les groupes de protection sociale, composés de caisses de retraite complémentaire et d'institutions de prévoyance qui s'occupent de l'épargne retraite, on voit que la part « institut de prévoyance » prend désormais le pas sur la partie « retraite complémentaire ». Aujourd'hui, il apparaît très difficile de maintenir un équilibre, et c'est très clairement une des conséquences de la loi de 2003. Auparavant, cette épargne concernait essentiellement les très hauts cadres, les cadres dirigeants, qui se constituaient ainsi une retraite supplémentaire, après les retraites complémentaires Arrco et Agirc. Cela restait très limité, alors qu'aujourd'hui ce mécanisme s'est « vulgarisé »

auprès des cadres moyens et des agents de maîtrise, fortement touchés par la dégradation des taux de remplacement. Mais la conséquence la plus grave pour tout le monde reste la baisse du pouvoir d'achat des retraités. Une baisse due à la fois au changement des règles d'indexation mais aussi au passage des vingt-cinq meilleures années, au lieu de dix auparavant, sur les salaires portés au compte pour calculer le montant de la retraite au moment de sa liquidation. A tel point, que des salariés dont le parcours professionnel a été jalonné de périodes de précarité voient aujourd'hui leurs salaires d'apprentis pris en compte dans les meilleures vingt-cinq années...

– **Gérard Rodriguez** : Toutes choses égales par ailleurs, le taux de remplacement au niveau de la retraite de base est passé, au fil des réformes successives dont les effets sont étalés dans le temps, de 50 à 43 %. Depuis 1993, la situation, en effet, n'a cessé de se dégrader. Dans le même temps, tout le monde se dit très attaché au système de retraite par répartition. Si l'on prend, par exemple, la réforme des régimes spéciaux, cet attachement est inscrit dans la première ligne du document d'orientation, avec la nécessité de « *moderniser* » la répartition pour la « *pérenniser* ». Mais derrière cet affichage, qui est de la pure rhétorique, tout est mis en place pour dégrader encore cette situation et pousser les salariés à se tourner vers la capitalisation. Quand on crée les conditions pour que, d'un régime par répartition, on glisse progressivement vers un système par capitalisation, ce n'est plus la même chose du point de vue de l'engagement de l'employeur ; l'essentiel de la charge de retraite est porté par le salarié.

– **Options** : Le rachat des années d'études n'est-il pas emblématique de cette logique ?

– **Gérard Rodriguez** : Complètement, car les salariés doivent le payer intégralement. Dans la fonction publique, un cadre en fin de carrière souhaitant « racheter » trois ans devra déboursier entre 120 000 et 130 000 euros. Autre exemple :



CLAUDE CANDILLE

DU POINT DE VUE GOUVERNEMENTAL, LE RENDEZ-VOUS DE 2008 CONSISTE À SAVOIR SI L'ON CONTINUE COMME ÇA, NOTAMMENT EN MATIÈRE D'ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'ASSURANCE, DE RÉDUCTION DES DROITS ; OU SI L'ON DÉCIDE DE FAIRE UNE PAUSE, PAR EXEMPLE EN MATIÈRE D'ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'ASSURANCE.

dans les industries électriques et gazières, où les salaires sont plus élevés que les salaires indiciaires de la fonction publique car il n'y a pas de système de primes, un cadre en fin de carrière aura à payer plus de 200 000 euros... La situation est un peu différente dans le secteur privé et dans le régime général car, en rachetant des années d'études à la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), cela déclenche des droits aux régimes complémentaires Agirc et Arrco. Le prix à payer pour les salariés est donc sensiblement inférieur, ce qui fait d'ailleurs dire au Conseil d'orientation des retraites que ce système constitue une sorte de placement financier pour les hauts revenus. Pour les autres, c'est hors de portée, comme le montrent les chiffres. Sur les quatre dernières années, les flux de départs en retraite s'établissent autour de sept cent mille par an dans le régime général. A peine quinze mille dossiers de rachat d'années ont été instruits, dont 52 % au titre des années d'études... L'enjeu est pourtant considérable : l'allongement de la durée d'assurance requise pour parvenir à une retraite à taux plein, associé à une entrée de plus en plus tardive dans la vie active, en particulier pour ceux qui ont fait des études, font que l'atteinte du taux plein est de plus en plus hypothétique. Face à cela, le « pari », si l'on peut dire, affiché par Edouard Balladur et François Fillon est que les salariés allaient différer leur départ à la retraite, comme si c'étaient eux qui le décidaient. Ce n'est pas le cas, c'est le marché du travail qui décide. Si bien que, globale-

ment, les salariés partent peu ou prou au même âge qu'avant, mais avec une retraite moindre.

– **Options :** C'est dans ce contexte qu'intervient « le rendez-vous 2008 » où doit notamment être élaboré « le calendrier de mise en œuvre de l'allongement de la durée d'assurance », c'est-à-dire le passage ou pas à quarante et un ans de cotisation à l'horizon 2012. Comment appréhendez-vous ce nouveau rendez-vous sur les retraites ?

– **Gérard Rodriguez :** Soyons clairs : du point de vue gouvernemental, le rendez-vous de 2008 consiste à savoir si l'on continue comme ça, notamment en matière d'allongement de la durée d'assurance, de réduction des droits ; ou si l'on décide de faire une pause, par exemple en matière d'allongement de la durée d'assurance.

– **Lucy apRoberts :** Faut-il en effet rompre avec la logique à l'œuvre depuis une quinzaine d'années ? Déjà, le fait que les retraites ne soient plus indexées sur les salaires se traduit, pour les personnes à la retraite, par une dégradation de leur situation au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Et je dis bien « elles », car ce sont les femmes qui sont, en effet, les plus touchées. Si l'on poursuit cette logique, les femmes retraitées seront de plus en plus pauvres par rapport au reste de la population. D'autant qu'elles ont été fortement pénalisées par le passage aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul des droits à la retraite, mis

...

Retraites : rien n'est réglé...

- en place en 1993. En effet, elles connaissent plus souvent que les hommes des interruptions de carrière et des fluctuations de leurs salaires.

POUR LA CGT, IL FAUT "CALER" LES PENSIONS SUR UN SALAIRE MOYEN INTER-PROFESSIONNEL ; CELA VAUT AUSSI BIEN POUR CE QUE L'ON APPELLE LES "SALAIRES PORTÉS AU COMPTE", POUR LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DES PENSIONS, MAIS AUSSI POUR L'ÉVOLUTION DES PENSIONS APRÈS LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE.

– **Gérard Rodriguez** : La question de fond est de savoir si les retraités doivent bénéficier de la croissance. Si les pensions sont indexées sur les prix, et à supposer que l'indice des prix soit performant, le pouvoir d'achat des retraités ne peut pas augmenter, d'autant qu'ils consomment plus de services que les actifs, notamment dans le domaine de la santé. Pour la Cgt, il faut « caler » les pensions sur un salaire moyen interprofessionnel ; cela vaut aussi bien pour ce que l'on appelle les « salaires portés au compte », pour la détermination du niveau des pensions, mais aussi pour l'évolution des pensions après la liquidation de la retraite. De cette manière, les retraités pourraient bénéficier des fruits de la croissance. Or le choix qui est fait – et assumé – aujourd'hui est inverse.

– **Options** : Parce qu'ils ont un « coût », les droits familiaux et conjugaux sont aussi dans le collimateur. Où en est-on de ce point de vue ?

– **Gérard Rodriguez** : Toujours selon le Conseil d'orientation des retraites, ces deux droits cumulés représentent environ le quart du montant total alloué aux retraites. C'est dire leur importance, en particulier pour les femmes, et l'on s'en rend compte à chaque négociation sur les retraites. Prenons l'exemple des industries électriques et gazières : avant la réforme du régime spécial, une femme avec un enfant peut partir un an avant l'âge de soixante ans, une mesure doublée d'une bonification de service d'un an également. Avec deux enfants, elle peut partir dès cinquante-sept ans, avec trois ans de bonification de service. Dans le secteur privé, existent des majorations de durée d'assurance liées à l'accouchement, bien moins avantageuses. Le Cor a établi que le delta de pension entre les hommes et les femmes est de 23 % en moyenne dans le régime général, selon les données 2005. Sans les droits familiaux et conjugaux, cet écart serait de 41 %. Jusqu'à présent, ces droits n'avaient, pour les gouvernements, qu'une seule justification : compenser les « retards » que subissaient les femmes dans le monde du travail, en lien notamment avec la maternité. Nous étions dans une logique de compensation, une

sorte de traitement « en différé » des écarts non résolus pendant la vie active. Aujourd'hui, on nous affirme savoir traiter les écarts en temps réel ; les mesures différées auraient moins de sens. Mais c'est là qu'il y a supercherie ! Les travaux du Cereq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications) sur l'entrée dans la vie active d'une génération montrent que les écarts hommes-femmes, notamment salariaux, demeurent. Quel que soit le niveau de diplôme, d'ailleurs.

– **Lucy apRoberts** : Les premiers décrets concernant la réversion dans la loi de 2003 ont visé à démanteler les pensions de réversion, en réduisant de manière drastique ces pensions pour les transformer en une sorte d'assistance veuvage sous condition de ressources, pour les veuves à tout âge. Dans sa version finale, la réforme a augmenté les pensions de réversion, mais elles sont devenues une prestation de veuvage, accordée sans condition d'âge. Ce mouvement est très particulier à la France.

– **Gérard Rodriguez** : Si l'on s'en tient à une approche strictement financière des retraites – ce que nous contestons –, il faut peut-être noter un revirement à ce sujet. Pourquoi ? Tout simplement parce que, en raison du « nivellement » de l'espérance de vie entre les hommes et les femmes, les enjeux financiers sur la réversion (15 % du volume total des retraites) n'ont plus la même ampleur...

– **Options** : Réduction des droits, baisse du pouvoir d'achat des retraites... Que proposez-vous pour rompre avec ces logiques ?

– **Lucy apRoberts** : Schématiquement, il est possible d'agir sur trois leviers s'agissant des systèmes de retraite : l'âge de départ en retraite, le montant des pensions, les taux de cotisation. Que fait-on aujourd'hui en France ? On refuse d'augmenter les cotisations, on ne touche pas vraiment à l'âge, mais on réduit les pensions. D'autres pays adoptent la même politique. Aux Etats-Unis, par exemple, l'âge minimum de départ à la retraite est de soixante-deux ans. Là non plus, on ne touche pas à cet âge. En revanche, on augmente l'âge du taux plein progressivement de soixante-cinq à soixante-sept ans. Cette politique revient à réduire les pensions pour ceux qui partent avant l'âge du taux plein. La France s'est engagée sur la même voie, même si la situation est un peu plus complexe. Je pense qu'il y a d'autres manières de gérer la situation. Par exemple en agissant sur les taux de cotisation pour augmenter les ressources des régimes de retraite. On pourrait aussi toucher à l'âge de la retraite, même si ce sujet est plus controversé. Si l'on souhaite vraiment, comme on l'affirme, augmenter le taux d'emploi des seniors, peut-être serait-il intéressant de reculer l'âge de départ à la retraite à soixante et un an, par exemple. Cela supposerait



CLAUDE CANDILLE

Lucy apRoberts.

NOUS NE
POURRONS

PAS NON PLUS
AMÉLIORER
LES RETRAITES
SANS TRAITER
LES FACTEURS
STRUCTURELS QUI
IMPACTENT LA VIE
PROFESSIONNELLE.
REPARLONS DES
FEMMES ET
DE LEUR PLACE
DANS LE MONDE
DU TRAVAIL.
IMPOSSIBLE
DE PARLER DE
LEUR RETRAITE
SANS ABORDER
LA QUESTION DE
LEUR PARCOURS
PROFESSIONNEL
OU DE LA
PERSISTANCE DES
ÉCARTS SALARIAUX.

d'autres mesures de protection sociale : des indemnités de chômage correctes pour les personnes de soixante ans sans emploi, mais aussi des pensions d'invalidité suffisantes pour ceux qui sont dans l'incapacité physique de travailler...

– **Ana Andrade** : Ce qui me choque, dans ce débat, c'est qu'on limite la problématique des retraites au système en tant que tel. Or les retraites renvoient à des questions beaucoup plus globales. Il est vrai qu'en prenant les régimes de retraite *stricto sensu*, seuls trois éléments en effet permettent d'améliorer le rendement. Allons au-delà : ce système repose sur une société qui a aussi une responsabilité économique, sur des entreprises qui ont une responsabilité sociale. Si, par exemple, les salariés retrouvaient un niveau de salaire correct, les problèmes de financement seraient moindres. Prenons l'exemple de ce qui se passe à l'Agirc avec la garantie minimale de points. La garantie minimale de points a été créée pour les cadres et assimilés dont la rémunération n'atteint pas le plafond de la Sécurité sociale ; ils peuvent alors acquérir un nombre minimal de points à prendre en compte pour le calcul des droits au régime complémentaire. Lorsque ce système a été élaboré, à la fin des années 1970, il se trouve qu'à peine 4 % des cadres y étaient « soumis ». Aujourd'hui, ils sont 33 %, dont plus de la moitié sont des femmes. Certes, les systèmes de retraite sont contraints, obligés de faire avec ce qu'on leur donne. Alors peut-être faut-il penser à améliorer, justement, leurs ressources.

– **Gérard Rodriguez** : Mais le gouvernement ne souhaite pas traiter de la question du financement. Précisément, pour nous, à la Cgt, il en est question, au travers de plusieurs leviers : l'emploi, les salaires, les taux et l'assiette des cotisations. Nous défendons l'idée que tous les revenus doivent être soumis à cotisation vieillesse. La question posée est bien : quelle part des richesses doit être affectée au financement de la retraite et plus généralement de la protection sociale ? Pour le patronat et les gouvernements, il est hors de question de mettre des moyens supplémentaires sur la protection sociale : c'est le postulat de base. Pour la Cgt, notre repère reste le départ à la retraite à soixante ans à taux plein, avec un taux de remplacement de 75 %. Evidemment, pour honorer cet objectif, il faut permettre aux salariés entrés tardivement sur le marché du travail de pouvoir faire valider, notamment, les années d'études. Pour y parvenir, nous proposons de raisonner en termes de carrière. Selon un traitement différencié, dans un premier temps, pour les salariés en devenir et les salariés en activité. Pour les premiers, les étudiants, on pourrait imaginer un système de cotisation, symbolique, qui formaliserait



CLAUDE CANDILLE

Ana Andrade.

des droits à la retraite. C'est une réflexion que nous menons avec l'Unef. Pour les seconds, nous proposons une validation gratuite des années d'études, justifiée par le fait que les études supérieures ont aussi servi la croissance des entreprises. Sans cela, les salariés, et en particulier les cadres, vont se ruer vers les capitalisations, pas par « sympathie » pour ce système, mais pour assurer l'avenir. Accentuant, du même coup, la dégradation du système par répartition.

– **Ana Andrade** : Nous ne pouvons pas non plus améliorer les retraites sans traiter les facteurs structurels qui impactent la vie professionnelle. Reparlons des femmes et de leur place dans le monde du travail. Impossible de parler de leur retraite sans aborder la question de leur parcours professionnel ou de la persistance des écarts salariaux. Certes, dans les catégories ingénieurs et cadres, il n'y a pas vraiment de ruptures de parcours, de type congé parental ; les femmes font plutôt le choix du temps partiel en espérant pouvoir s'organiser autrement. Mais avec une injustice : elles continuent en réalité d'assurer un temps plein tout en étant rémunérées à temps partiel. Impossible non plus de parler de leur retraite sans aborder le problème des gardes d'enfants ou, désormais, de la nécessité de s'occuper de parents dépendants. Ne nous leurrons pas : faute de structures d'accueil suffisantes, et en cas de souci financier, les femmes sont toujours contraintes de s'arrêter de travailler ou de passer au temps partiel. Il faut leur permettre de travailler à temps plein et à salaire égal. Encore une fois, il faut dépasser le cadre strict des régimes de retraite.

– **Gérard Rodriguez** : Dans les industries électriques et gazières, la négociation sur le régime spécial arrive à son terme ; le rendez-vous 2008 prévu par la loi Fillon doit suivre, immédiatement après les élections municipales. Quand bien même les objectifs ont d'ores et déjà été fixés par le gouvernement, il faut se saisir de cette opportunité pour remettre ces questions sur le devant de la scène. Les problèmes demeurent, et il ne faudrait surtout pas considérer que la question des retraites est réglée. ◀



CLAUDE CANDILLE

Gérard Rodriguez.