

Dossier

RÉFORME DES RETRAITES, ROULEAU COMPRESSEUR



RETRAITE UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

LE CONTEXTE. La lutte engagée en 2010 n'a pas empêché la réforme des retraites. Mais très majoritairement vécue comme injuste, elle n'est pas pour rien dans la volonté de changement qui s'est affirmée dans les urnes.

LE DÉBAT. Menacée par les mesures régressives adoptées et les développements de la crise qui minent la dynamique de l'économie, la pérennité de notre système de retraite n'est toujours pas assurée.

L'ENJEU. Alors qu'un décret de loi a déjà partiellement rétabli la retraite à 60 ans, la CGT entend bien peser pour qu'une vraie et juste réforme permette d'opposer au dogme libéral un choix de société plus conforme aux vœux des Français.

PAR NATHALIE CARMENI
ET JEAN-FRANÇOIS JOUSSELIN

1. Le dogme de la contrainte démographique

«L'allongement de la durée de vie rend nécessaire l'allongement de la durée du travail.» La rengaine est déjà vieille, mais elle n'a pas pris une ride. Pour le patronat et le gouvernement d'hier l'affaire est entendue: nos régimes de retraite sont devenus impossibles à financer. La raison? L'augmentation du nombre de retraités et l'allongement de l'espérance de vie entraînent un accroissement des déficits auquel on ne saurait faire face sans travailler plus longtemps. Une contrainte indépassable que le ministre du Travail en charge de la dernière réforme résumait en une formule apparemment frappée au coin du bon sens: «*À problème démographique, solution démographique*». Et dans un contexte européen marqué par la crise et l'encouragement de la Commission aux réformes structurelles, la solution s'est doublée de cette fausse évidence: on ne saurait échapper au durcissement des conditions de départ en retraite puisque tout le monde fait pareil...

Un point de vue qui mérite d'être nuancé tant la réforme Sarkozy se distingue et par sa méthode et par sa dureté. Au plan de la méthode, elle se caractérise en effet par un simulacre de concertation. Aucune des propositions syndicales n'a en effet été retenue. Concernant la pénibilité par exemple, tous les syndicats proposaient qu'elle soit prise en compte en fonction de ses effets sur l'espérance de vie. Le gouvernement n'a rien voulu entendre et a proposé un dispositif, l'invalidité, qui n'a rien à voir. Même chose concernant le financement. Plusieurs syndicats proposaient l'élargissement de l'assiette des cotisations à la participation, l'intéressement et les stock-options, le gouvernement n'a pas retenu la mesure. D'autres proposaient de faire jouer un plus grand rôle au fonds de réserve des retraites, le gouvernement l'a liquidé... Enfin, s'agissant de la mesure commune à toutes les réformes intervenues ces derniers temps en Europe, le report de l'âge de départ, on constate que le relèvement est plus rapide en France que dans tous les autres pays et deux fois plus rapide

qu'en Allemagne. Il est aussi plus rapide que les allongements de la durée de cotisation intervenus dans les précédentes réformes: il se faisait jusqu'ici au rythme d'un trimestre par an, le relèvement de l'âge légal de départ en retraite se fait, lui, au rythme de quatre mois par an...

2. Des effets dévastateurs

« Bien qu'elle s'inscrive dans le droit fil des précédentes réformes qui toutes se sont attaquées au niveau des pensions, la mouture Sarkozy-Woerth franchit une ligne jaune en s'attaquant à la colonne vertébrale de notre système de retraite, l'âge légal de départ », analyse Mijo Isabey, conseillère confédérale CGT, en charge des questions de retraite. Le patronat en rêvait, le gouvernement Sarkozy l'a fait. « En repoussant l'âge de départ en retraite, la réforme a considérablement durci les conditions à remplir. L'âge, 62 ans minimum, est combiné à une augmentation sensible du nombre d'annuités. Ainsi, pour une retraite à taux plein, il faudra avoir au moins 62 ans et, selon les générations (de 1952 à 1965), entre 164 et 166 trimestres cotisés. Plus grave encore, en cas de carence du nombre de trimestres exigé, il faudra prolonger l'activité jusqu'à 67 ans au lieu de 65 ans auparavant pour pouvoir bénéficier d'un taux plein. »

Ce durcissement aura deux conséquences majeures. Compte tenu de l'entrée plus tardive des jeunes dans la vie active et des parcours chaotiques marqués de plus en plus souvent par des ruptures d'activité, les conditions sont remplies pour qu'à terme il ne soit techniquement plus possible de partir à la retraite à 62 ans, faute d'annuités suffisantes. De même, il sera de plus en plus difficile de décrocher le sésame d'une retraite à taux plein en prolongeant l'activité jusqu'à 67 ans. Pour une raison très simple: à partir de 55 ans, le taux d'emploi s'effondre. Et la crise économique ne fait qu'aggraver cette situation: « Rien qu'en 2012, le chômage des seniors a augmenté de 16 %, du jamais vu ! » Pour une majorité des salariés, cela préfigure un passage obligé par la case RSA entre la cessation d'activité, autour de 55 ans, et la retraite effective...

Dernière conséquence d'importance, la baisse programmée du niveau des pensions qui ne fera que s'accroître. Déjà, le taux de remplacement, c'est-à-dire le niveau de la retraite par rapport au dernier salaire, est tombé, du fait du changement de calcul du salaire de référence, des 50 % historiques que devait assurer la Caisse nationale d'assurance vieillesse, à 43 %. Autrement dit, la seule retraite de base a perdu environ 12 % de son niveau. Et il faut ajouter à cette baisse les pertes liées aux régimes complémentaires Arrco et Agirc dont l'accord du 18 mars 2011, signé dans la foulée de la dernière réforme, consacre à nouveau la baisse des droits des allocataires actuels et futurs; et les effets de la désindexation de l'évolution des retraites sur les salaires qui, en dix ans, a entraîné, relativement à l'évolution des salaires, une perte de près de 10 % de pouvoir d'achat...

Des propositions pour un financement pérenne

Pour assurer la pérennité de notre système de retraite par répartition, la CGT propose une réforme en profondeur de son financement qui permettrait de dégager des ressources nouvelles. Elle s'articule autour de quatre propositions.

1. Sortir des politiques d'exonération de cotisations « patronales ». Elles coûtent aujourd'hui quelque 30 milliards d'euros aux finances publiques et aboutissent à ce que les entreprises qui réduisent les salaires et les effectifs contribuent de moins en moins au financement des régimes sociaux. La CGT propose de transformer profondément la contribution patronale en modulant les cotisations en fonction de la gestion des entreprises de façon à alléger la contribution de celles qui développent l'emploi et les salaires et à pénaliser celles qui aggravent la précarité. Quelque 10 milliards d'euros pourraient ainsi revenir aux régimes de retraite.

2. Élargir l'assiette des cotisations. Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'euros de rémunération échappent aujourd'hui partiellement ou totalement aux cotisations sociales. La CGT propose donc de soumettre à cotisation l'ensemble des éléments de rémunération (primes, intéressement, participation...), ce qui représenterait de 9 à 10 milliards d'euros de ressources immédiates.

3. Mettre les revenus financiers à contribution. Bon an mal an, les entreprises perçoivent quelque 250 milliards de revenus financiers. L'instauration d'un prélèvement spécifique à hauteur de la contribution des salariés permettrait d'affecter 20 milliards de ressources supplémentaires au financement des retraites.

4. Envisager une augmentation des cotisations. Si, à terme, les mesures nouvelles précédentes s'avéraient insuffisantes, on pourrait alors envisager une augmentation des cotisations « patronales et salariales ». En commençant, bien sûr, par les cotisations patronales qui n'ont pas bougé depuis vingt ans alors que le nombre de retraités a augmenté d'un tiers.

Or ces sacrifices importants non seulement ne contribuent pas à l'équilibre des régimes, mais ils minent la crédibilité même du système par répartition. Le niveau des pensions est en effet à la base du contrat intergénérationnel sur lequel repose notre système de retraite. À partir du moment où, comme on le constate déjà dans les sondages, un doute profond s'installerait dans les nouvelles générations par rapport non seulement au niveau de leurs futures pensions mais aussi à l'existence même d'un vrai système solidaire de retraite, il est clair que l'ensemble du système par répartition serait fragilisé. Pourquoi en effet ces nouvelles générations accepteraient-elles de payer des cotisations alors qu'elles auront besoin de cet argent pour essayer de garantir leur avenir ?

3. Un système menacé

C'est dire s'il y a lieu d'être préoccupé. D'autant que, comme le souligne Mijo Isabay, « *les carrières actuelles ne sont plus stables, les difficultés liées à l'emploi ne cessent de s'accroître et elles entraînent, notamment pour les nouvelles générations, des difficultés accrues d'accès à la retraite* ». Qui menacent à leur tour la pérennité du système : « *Le nombre d'années exigées augmente, tandis que l'emploi diminue. En bout de chaîne, forcément, il y a de moins en moins de cotisations pour les caisses de retraite et un problème de financement du système qui s'aggrave dangereusement* ».

Cette aggravation est en effet l'enseignement principal qu'on peut tirer du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) publié en avril 2010 qui tentait d'évaluer les conséquences de la crise. Elles sont considérables. Ainsi, l'impact des destructions d'emplois des dix-huit mois précédant le rapport entraîne, selon les calculs du COR, un accroissement du déficit qui se chiffre à 20 milliards d'euros par an jusqu'en 2016, puis à 10 milliards par an jusqu'en 2024. L'effet s'atténue ensuite dans le scénario le moins défavorable mais il se fait encore sentir jusqu'en 2040... Au total, le coût global de la crise est donc évalué à 16 points de PIB, soit 600 à 700 milliards d'euros.

Ces résultats imposent deux conclusions. La première concerne l'enjeu de la dernière réforme imposée au pas de charge par Nicolas Sarkozy. Confronté à la montée des déficits publics et à la pression des marchés financiers, le gouvernement a bien, sous couvert de résolution de problèmes démographiques, décidé de faire payer l'addition de la crise aux salariés et aux retraités. Il n'y avait pas d'autres objectifs à la réforme. La deuxième est de considérablement relativiser le poids de la démographie dans les difficultés que rencontrent nos régimes de retraite. « *On veut nous convaincre que l'insuffisance des ressources relève de la démographie, alors qu'elle est bien davantage liée à la situation de l'emploi dans le pays, qui ne cesse de se dégrader* », souligne ainsi Gérard Rodriguez, conseiller confédéral. En effet, ce qui compte avant tout pour l'équilibre

des systèmes de retraite, c'est d'abord le rapport entre retraités et cotisants. Autrement dit, ce n'est pas tant la part des plus de 65 ans dans la population totale, que le rapport entre leur nombre et celui des personnes qui occupent effectivement un emploi qui est déterminant. Deux chiffres suffisent à montrer l'ampleur du problème : si en 2008 on comptait en France 39 adultes de 15 à 65 ans pour 10 personnes de plus de 65 ans, seuls 24 d'entre eux (61,5 %) occupaient un emploi équivalent temps plein...

4. Le défi de l'emploi

Le cœur du problème, mis en évidence par la crise, est donc bien la dégradation continue de l'emploi et celle consécutive du ratio retraités sur cotisants. L'évolution de ce ratio dépend évidemment beaucoup du dynamisme de l'activité économique. Ainsi, alors que le patronat et les gouvernements qui n'ont cessé de l'appuyer considèrent que les dépenses de retraite sont excessives puisqu'elles tendent à augmenter plus vite que le PIB, la CGT prétend au contraire que ce ne sont pas les dépenses qui sont excessives mais la croissance économique qui est insuffisante. Or, la croissance sur le long terme dépend principalement de deux facteurs : l'emploi et la productivité, et l'économie française ne brille ni sur l'un ni sur l'autre plan.

Sur le plan de l'emploi, elle se distingue en effet par un niveau de chômage élevé, surtout en début et en fin de carrière. Le modèle d'emploi qui prédomine aujourd'hui est celui qui voit l'entreprise n'utiliser le salarié qu'entre 30 et 50 ans au prétexte que plus jeune, il n'est pas assez expérimenté et que plus vieux, il n'est pas assez productif. C'est cette conception à courte vue de la compétitivité qui déstabilise nos institutions sociales et nous conduit dans le mur. Pour sortir de ce piège, c'est une réponse globale qu'entend construire la CGT en avançant la proposition de mise en place d'un nouveau système de droits sociaux, composante d'une véritable sécurité sociale professionnelle. Rapidement résumée, elle consisterait, en reconnaissant des droits – et donc des droits à la retraite – attachés à la personne, à protéger les salariés dans toutes les situations de rupture de leur intégration professionnelle ⁽¹⁾.

Mais ce modèle d'emploi n'est pas le seul handicap de l'économie française qui, en dépit d'une productivité du travail parmi les plus élevées du monde, se caractérise aussi par une faible efficacité productive. C'est là la conséquence, pour le dire vite, d'un régime de croissance centré sur la création de valeur pour l'actionnaire qui entraîne un faible investissement non seulement dans les capacités de production mais aussi et surtout dans les capacités humaines dont l'importance est pourtant de plus en plus grande ⁽²⁾. Conclusion : le déficit structurel des retraites par répartition, et plus largement de la protection sociale, a

donc partie liée avec la nature contradictoire du mode de croissance qui fait de la valeur pour l'actionnaire et de la réduction du coût du travail l'alpha et l'oméga de la gestion des entreprises. Autrement dit, si la croissance est nécessaire au retour du plein-emploi, elle ne saurait être suffisante et doit, pour être efficace, s'intégrer dans une politique de développement à l'opposé des choix de gestion actuels.

5. Quelles perspectives ?


On le voit, la retraite est au carrefour de nombre de thématiques abordées cette semaine lors de la conférence sociale. Elle se devait d'être traitée dans « l'avenir des retraites et le financement de la protection sociale », mais elle a aussi partie liée avec « le développement productif », « l'emploi » ou encore « le développement des compétences ». C'est ce qui atteste de la dimension sociétale de la question des retraites qui ne saurait être limitée à un problème technique. D'ailleurs il en est ainsi depuis l'origine : c'est bien l'articulation entre travail, salaire et emploi qui était au centre du dispositif socio-économique mis en place au lendemain de la guerre et que portait la conception de la Sécurité sociale du CNR. C'est à un nouvel agencement de ces trois dimensions qu'il faut aujourd'hui impérativement travailler. Et ce n'est sans doute pas un hasard si c'est au cœur d'une crise économique, sociale et institutionnelle sans précédent que la question surgit de nouveau. Emblématique de la crise du système économique comme du système social, les solutions qui y seront apportées peuvent l'être aussi du « redressement dans la justice » que prônent le nouveau gouvernement et la nouvelle majorité politique du pays. Les premières mesures adoptées, qui rétablissent partiellement la retraite à 60 ans pour ceux qui, ayant commencé à travailler tôt, satisfont aux conditions de durée de cotisation, sont à l'évidence un premier pas qui va dans le bon sens.

Mais il en appelle d'autres notamment sur la pénibilité dont l'examen déjà prévu par la réforme Fillon de 2003 a été dévoyé par Nicolas Sarkozy et renvoyé à la case « invalidité ». Sa reconnaissance et le droit à un départ anticipé pour tous ceux dont l'activité a des répercussions irréversibles sur la santé – et donc sur l'espérance de vie – devraient trouver, à la faveur des velléités de relance économique du nouveau gouvernement, une opportunité de se concrétiser. « *Peut-on dire aux jeunes qu'il n'y a pas d'emplois alors qu'on prolonge au-delà de 60 ans l'activité de salariés abîmés par une trop longue exposition aux travaux pénibles ou dangereux ?* » s'interroge ainsi Éric Aubin. Et peut-on se priver de cet atout de sortie de crise quand Pôle emploi prévoit 300 000 chômeurs supplémentaires d'ici la fin de l'année ? « *Rien que dans mon secteur, le bâtiment, 35 000 suppressions d'emplois sont programmées en 2012 alors que 40 000 salariés de la branche pourraient prétendre au départ anticipé pour cause de pénibilité.* »

6. Lever les tabous

Avancer dans le sens de solutions novatrices nécessite de lever tous les tabous et notamment celui du financement. Étonnamment, aucune des réformes jusqu'ici menées ne s'est jamais attaquée au problème. « *Le mot même est tabou, il n'a jamais été possible de l'évoquer lors des réunions entre acteurs sociaux* », note Mijo Isabey. Or, si l'on veut maintenir le niveau des pensions, voire l'améliorer comme les besoins de la population l'exigent, il faut nécessairement augmenter le niveau des ressources, donc des prélèvements. La CGT avance pour ce faire bon nombre de propositions (voir encadré). Le problème, c'est que le Medef, lui, ne veut pas en entendre parler au nom du coût du travail et du prétendu excès de prélèvement obligatoire qui pèserait sur les entreprises : « *Le patronat s'arc-boute sur cette question et oppose un refus d'une telle dureté qu'en réclamant ce débat, la CGT se trouve immédiatement en situation d'affrontement* », confirme Gérard Rodriguez. À preuve l'attitude de l'organisation patronale qui non contente d'envisager un recours contre le décret rétablissant partiellement le retour aux 60 ans, n'exclut pas que les dispositions du décret ne soient pas déclinées dans les régimes Arrco et Agirc...

La bataille des retraites est donc loin d'être terminée. La rupture dans la méthode inaugurée par la conférence sociale laisse en tout cas ouvert le débat. Toutes les propositions syndicales ne convergent pas et nombre de solutions envisagées, comme par exemple le passage à un système par points, ne règlent pas toutes les questions. Certes sa souplesse et sa capacité à prendre en compte la diversité des solutions individuelles à de quoi séduire... Reste que mis en place en Suède, il n'a pas résisté aux soubresauts de la crise, obligeant les pouvoirs publics à remettre au pot. Et qu'il ne règle ni les problèmes de financement ni la question du taux de remplacement : à cotisations définies, il ne laisse guère au salarié que la « liberté » d'arbitrer entre son âge de départ et le montant de sa pension. C'est dire si la campagne qu'entend mener la CGT est nécessaire pour que la très grande majorité des Français qui, en dépit de l'adoption de la réforme, souhaite qu'elle soit renégociée puisse décider en toute connaissance de cause.

À commencer par les moins de 35 ans qui constituent le « cœur social » que le syndicalisme a besoin de mobiliser. Ceux qui, dans leur majorité, sous la pression des campagnes menées mais aussi à partir des réalités qu'ils vivent, ne croient plus guère à l'avenir d'un système de retraite. C'est là que réside le véritable enjeu de société et de choix collectif que constitue la question des retraites. 

(1) Chaque année de 6 à 7 millions de personnes sont concernées par ces situations.

(2) Voir *Le petit livre des retraites à l'usage de ceux qui veulent les défendre*, de Pierre-Yves Chanu et Jean-Christophe Le Duigou, éditions de l'Atelier, 2010.