

Retraite : les raisons du combat à venir

Éric Aubin

La question des retraites est constamment abordée du point de vue comptable et financier alors qu'il s'agit avant tout d'un enjeu de société.

Responsable confédéral du dossier retraite pour la CGT, Éric Aubin nous a fait part de la position de la CGT sur la bataille qui s'ouvrira courant 2012 et des enjeux fondamentaux qu'elle porte.

Du risque au droit...

Historiquement, même si la constitution des premiers régimes de retraite remonte à la fin du XVII^e siècle, la possibilité pour un grand nombre de salariés de bénéficier d'une période de vie significative après le travail et en relative bonne santé est récente. Pour faire simple, on peut considérer que cela remonte à la seconde moitié du siècle dernier. Souvenons-nous que lorsqu'est mise en place la Sécurité sociale à la Libération, l'espérance de vie moyenne à la naissance est tout juste de 60 ans pour les hommes, 65 ans pour les femmes. Peu de salariés sont réellement en mesure de bénéficier d'une retraite telle qu'on l'entend aujourd'hui. Bien souvent, leur état de santé les empêche de jouir pleinement des quelques années qu'il leur reste à vivre. J'ajoute qu'à cette époque, les ouvriers sont une infime minorité à atteindre les 60 ans.

Inutile d'insister sur le fait que les choses ont considérablement évolué. Les salariés, en grande majorité, peuvent aujourd'hui espérer entamer une retraite sur une longue durée. En 2009, l'espérance de vie moyenne à la naissance était de 77,8 ans pour les hommes et 84,5 ans pour les femmes. Cette augmentation importante de l'espérance de vie résulte tout autant des progrès accomplis dans le domaine de la santé que des avancées sociales gagnées à chaque fois de haute lutte : la retraite à 60 ans bien entendu mais aussi l'amélioration des conditions de vie et de travail d'une manière générale.

Il n'est pas question ici d'enjoliver la situation, mais ce rapide raccourci permet de bien mesurer ce qui a changé depuis près de 60 ans. La retraite est légitimement considérée aujourd'hui comme un droit et non plus comme la couverture d'un risque, celui de ne plus pouvoir subvenir à ses besoins par le travail du fait de l'usure physique. Mais l'évolution ne se limite pas à cela. La durée de la retraite et le maintien en bonne santé ont conduit à envisager ce moment de la vie d'une manière toute autre. Ainsi, la retraite n'est plus assimilée à une période d'inactivité, se caractérisant par l'absence de projet.

L'apport des retraités...

L'activité des retraités est aujourd'hui d'un apport considérable pour la société, et ce dans de multiples domaines. Pour me limiter aux aspects les plus connus, nombre d'associations, culturelles et sportives notamment, de conseils municipaux, fonctionnent par l'investissement de retraités. Les retraités jouent aussi, comme chacun le sait, un rôle important au sein des familles. En fait, ils apportent leur quote-part à la vie de la cité. Disons-le tout net, sans les retraités, la vie serait beaucoup plus difficile pour tout le monde.

C'est cette réalité que veulent ignorer tous ceux qui n'envisagent la retraite que comme un coût, tout comme le travail d'ailleurs, et qui considèrent que toute augmentation de la durée de vie doit entraîner mécaniquement une augmentation de la durée d'activité.

A contrario, ce qui nous semble le plus important, c'est que les progrès intervenus dans le domaine de la retraite participent de l'amélioration de la condition humaine et rien ne justifie un retour en arrière, tel qu'il s'est amorcé au début des années 1990. Il nous appartient de tout mettre en œuvre pour que l'histoire reprenne son cours et que le progrès social soit de nouveau à l'ordre du jour... Et il y a fort à faire !

La régression au programme...

Depuis 20 ans, les réformes régressives se sont succédé. Les paramètres des régimes ont subi plusieurs modifications qui ont toutes pour conséquence la baisse relative des pensions et la dégradation des droits en cours de constitution. Les régimes complémentaires de retraite des salariés du privé ont globalement accompagné cette évolution.

Dès 1987, le gouvernement de l'époque changeait le mode d'indexation des pensions et des salaires utilisés pour le calcul de la retraite des salariés du privé en se référant non plus à l'évolution du salaire moyen, mais aux prix. Premier résultat, les retraités voyaient leur pouvoir d'achat décrocher de celui des actifs. Seconde

conséquence, le salaire de référence baissait et donc la pension servie baissait.

En 1993, ces mesures étaient confirmées, et le pouvoir ajoutait le passage des 10 aux 25 meilleures années et l'augmentation de la durée requise pour une retraite sans décote. Cette durée passait de 150 à 160 trimestres. Ces dispositions étaient mises en place progressivement de 1993 à 2008. Les effets sur le niveau des pensions se sont rapidement fait ressentir par les retraités. C'est un des éléments qui permet de comprendre le faible niveau de la pension moyenne de retraite qui s'élevait en 2009 à 1 194 euros, tous régimes confondus.

Mais ce niveau de pension résulte d'autres évolutions intervenues après 1993.

Ainsi en 2003, la loi Fillon appliquait aux fonctionnaires des dispositions comparables à celles de 1993, et augmentait pour les salariés du privé et pour les fonctionnaires la durée requise pour une retraite sans décote, introduisant cette dernière qui n'existait pas dans la Fonction publique. Cette loi instaurait une règle stipulant que toute augmentation de l'espérance de vie devait être répartie à raison de deux tiers pour le travail et un tiers pour la retraite. C'est d'ailleurs cette règle qui a été appliquée l'été dernier pour fixer à 166 trimestres la durée exigée pour les salariés nés en 1955. J'observe qu'en réalité, la totalité des gains d'espérance de vie est plus qu'absorbée par cet allongement de la durée requise. L'espérance de vie à 60 ans a progressé de 2 années et demie entre 1993 et 2010, soit 10 trimestres. Dans cette même période, la durée requise a progressé, quant à elle, de 12 trimestres. On peut sérieusement s'interroger sur la méthode de calcul utilisée pour arriver à un tel résultat.

Enfin, la loi Fillon révisait à la baisse les droits associés à la maternité et à l'éducation des enfants.

En 2007, le pouvoir s'attaquait aux régimes spéciaux. Un peu comme il l'avait fait en 2003 avec les fonctionnaires, il imposait des modifications portant sur la durée requise pour le taux plein et instaurait une décote dans ces régimes. À noter que le niveau de mobilisation dans les secteurs concernés conduisait le pouvoir et les directions de ces secteurs à faire quelques concessions, en termes de salaires notamment. Dans ces régimes étaient également rabotés les droits familiaux.

La dernière grande réforme est celle de 2010. Elle a conforté les évolutions précédentes et les a renchériées en agissant en plus sur les âges légaux, celui de l'ouverture des droits à retraite et celui de l'obtention d'une retraite sans décote. Le premier passait de 60 à 62 ans et le second de 65 à 67 ans.

J'ai évoqué les régimes complémentaires des salariés du privé. Force est de constater que bien que paritaires, le paritarisme étant considéré par certains comme le fin du fin, ces régimes ont suivi les évolutions régressives des régimes de base. Les accords successifs, signés en règle générale par toutes les organisations, sauf la CGT, ont conduit à une baisse significative des pensions servies ainsi que des droits en cours de constitution.

Un bilan peu glorieux...

À salaire d'activité équivalent, les pensions ont baissé. La pauvreté chez les retraités, qui avait considérablement baissé jusqu'aux années 1990, est en train de

remonter. Les écarts entre les hommes et les femmes demeurent très élevés. En 2009, la pension moyenne des femmes était de 877 euros pour les femmes contre 1 524 euros pour les hommes.

Les écarts d'espérance de vie se creusent entre ceux qui vivent de plus en plus longtemps et ceux prématurément usés par des travaux pénibles. On peut d'ailleurs parler pour ces derniers de double peine dans la mesure où ils parviennent de surcroît à l'âge de la retraite dans un état de santé dégradé, voire très dégradé.

Autre élément important du bilan, la situation n'est pas meilleure pour les futurs retraités. L'allongement de la durée requise pour une retraite sans décote est en totale contradiction avec la réduction de la durée d'activité sur toute une vie, telle qu'elle est observée sur le long et très long terme. S'il était encore fréquent il y a quelques années de voir de nombreux salariés atteindre 43, 44 ou 45 années d'activité, on va se situer de plus en plus en deçà des 40 années, la moyenne devant d'ailleurs tourner autour des 36 années pour les générations les plus jeunes.

On comprend bien qu'il va y avoir un gros problème, en particulier pour ces générations qui, sauf à attendre bien au-delà de 65 ans, ne pourront bénéficier d'un niveau convenable de retraite.

En Europe aussi...

On constate ces mêmes évolutions régressives dans les autres pays européens et même bien au-delà.

Partout, les mêmes motifs sont mis en avant pour justifier les réformes : démographie (vieillesse), besoin d'améliorer la compétitivité en abaissant le « coût du travail », baisse nécessaire des dépenses publiques, réduction de la dette et du déficit public...



Rien d'étonnant à cela ! Les institutions internationales, le FMI, la Banque mondiale, l'OCDE et, plus proche de nous, la Commission européenne, ne cessent de marteler ce même discours. On a vu apparaître plus récemment les agences de notation qui en ont rajouté une couche.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, la baisse relative des pensions et des droits en cours d'acquisition affecte l'ensemble des pays. La pauvreté regagne du terrain et la nécessité pour un nombre croissant de retraités d'effectuer des petits boulots pour finir les fins de mois gagne du terrain.

On veut nous présenter ces évolutions comme inéluctables, indépendantes des choix politiques, et dictées par « l'impérieuse nécessité » d'équilibrer les comptes des régimes de retraites. La crise est utilisée pour aller encore plus loin dans la remise en cause. Les politiques d'austérité engagées dans les différents pays européens, et au-delà, ont toutes en commun de porter une remise en cause frontale des acquis du monde du travail. Les salaires, la protection sociale, les travailleurs, le travail lui-même n'ont jamais été autant malmenés.

Ces mauvais remèdes nous enfoncent toujours plus dans la crise.

Nous avons de ce point de vue la responsabilité de montrer que les pouvoirs en place, au niveau français comme européen, masquent leurs véritables intentions, à savoir augmenter la rentabilité des capitaux entre les mains des multinationales et de la grande finance. Pour obtenir des taux de rentabilité plus élevés, à deux chiffres, ils n'hésitent pas à s'attaquer à la réglementation du travail, à remettre en cause la protection sociale ainsi que tous les acquis de plusieurs décennies de luttes sociales. C'est pour cette raison profonde que le travail est aujourd'hui malade, et quand le travail est malade, les travailleurs souffrent.

Il nous faut investir en grand le terrain du travail, du pouvoir faire du bon boulot, comme dirait Yves Clot. Il nous faut aussi démultiplier nos efforts pour montrer que la réduction du mal nommé « coût du travail » et des dépenses publiques ne peut que conduire à la récession et à la catastrophe, sociale, économique, environnementale.

Il est possible de faire autrement...

Nous avons encore beaucoup à faire pour que cette idée soit très largement partagée dans le monde du travail. On peut être convaincu du rôle joué par les marchés financiers, les agences de notation, les institutions internationales, les multinationales, les gouvernements... et considérer qu'il n'est pas possible, pour des raisons de démographie et de vieillissement des populations, de maintenir un bon niveau de retraite pour tous. La donnée démographique est tout à fait incontournable. Le nombre de retraités augmente et il va continuer d'augmenter. Entre 2006 et 2009, soit trois ans, le nombre de retraités est passé de 14 à 15 millions. Les premières générations du *baby-boom*, devenues maintenant le *papy-boom*, arrivent à l'âge de la retraite. Mais cette évolution, plutôt conjoncturelle dans la mesure où le *baby-boom* n'a duré qu'un temps (les quelques années qui ont suivi la Libération), se conjugue à une évolution plus structurelle, liée à l'allongement de l'espérance de vie. Jusqu'à présent, celle-ci n'a fait que croître. Cela

ne signifie pas qu'il s'agit d'une tendance naturelle et inéluctable. La dégradation accélérée des conditions de vie et de travail, les difficultés grandissantes d'accès au système de santé, le report de l'âge légal à 62 ans, peuvent très bien conduire à une inversion dramatique de cette tendance lourde et historique.

Mais à ce jour, le constat est que le nombre de retraités augmente.

En s'attaquant à l'âge légal, l'objectif poursuivi par le gouvernement était explicitement de freiner cette progression. Mais cela n'empêchera pas le mouvement de se poursuivre. Nous avons ici un des termes importants du débat.

Pour accroître la rentabilité des capitaux, et poursuivre dans la voie de la financiarisation à tous crins, le patronat, en particulier celui des grandes entreprises, refuse d'accorder à la protection sociale les ressources supplémentaires nécessaires pour assumer cette augmentation du nombre de retraités. Le niveau des cotisations dites « patronales » est littéralement figé depuis plusieurs années. Aujourd'hui, l'offensive sur la TVA sociale témoigne d'une volonté de réduire le niveau des cotisations, le patronat, Medef en tête, ne pouvant plus se satisfaire du *statu quo*. Le but recherché est d'augmenter les dividendes distribués et assimilés, lesquels ont pourtant déjà atteint 236 milliards d'euros en 2009, soit quasiment autant que la totalité des pensions de retraites versées en une année, tous régimes confondus !

On a bien là le nœud du problème. Si les ressources affectées aux retraites restent constantes, voire diminuent, puisque le nombre de retraités augmente, cela signifie que le niveau des pensions ne peut que baisser.

D'autre part, on ne peut pas servir une rentabilité exorbitante, toujours plus haute, aux actionnaires et, simultanément, maintenir et améliorer la protection sociale du plus grand nombre.

Dans un premier temps, prélever une modeste partie des dividendes pour financer la protection sociale, dont les retraites, ne mettra assurément pas les gros détenteurs d'actions sur la paille.

En revanche, cela pourrait bien faire l'affaire des 15 millions de retraités évoqués plus haut.

Ce que veut la CGT...

Le premier objectif que nous devons nous assigner, c'est le rétablissement de l'ouverture des droits à retraite à 60 ans, ainsi que le retour à 65 ans pour la retraite sans décote pour ceux n'ayant pas atteint les durées exigées.

Nous contestons avec force que l'augmentation de la durée de vie soit obligatoirement associée à une augmentation de la durée d'activité. Tel n'est pas le sens de l'histoire. Je l'ai déjà indiqué, la tendance lourde observée, c'est la réduction du temps d'activité sur toute une vie. Le véritable enjeu est de ne pas laisser le capital capter la totalité des gains de productivité, comme cela a été le cas ces 20 dernières années. Je rappelle que depuis 1984, si les salaires ont à peu près doublé, les dividendes ont été multipliés par 13 !

L'ouverture du droit à retraite à 60 ans est plébiscitée par la très grande majorité des salariés, jeunes et moins jeunes, ouvriers, cadres, techniciens, hommes et femmes.

Nous avons estimé, début 2010, à 1 million le nombre d'emplois qui ne seraient plus accessibles aux jeunes

génération, du fait de la pleine application de la loi de 2010 qui maintiendrait au travail les salariés de plus de 60 ans. Depuis, la crise s'est aggravée et la situation de l'emploi est aujourd'hui considérablement dégradée. La majorité des salariés qui ont atteint le cap fatidique des 60 ans n'est plus au travail. Ils sont plus de 50 % à se trouver en invalidité, en maladie ou au chômage. L'augmentation du chômage des plus de 60 ans consécutive à l'application de la loi de 2010 témoigne du caractère injuste et inefficace du report de l'âge légal et le rend d'autant moins acceptable. C'est probablement une des raisons qui a conduit 78 % des Français à considérer que dans le cadre de la campagne de l'élection présidentielle, il fallait revenir sur la réforme de 2010, et en particulier sur ce report des âges.

À ce stade, il convient de préciser ce que nous entendons par ouverture du droit à retraite à 60 ans : il s'agit bien pour nous d'ouvrir la possibilité de partir en retraite à cet âge, non d'en faire une obligation. Il y a bien, dans ce cadre, un choix possible pour les salariés.

Mais pour que le choix soit véritable, il faut associer à cette ouverture du droit un bon niveau de pension. Cela me permet d'insister sur un point très important du débat qui doit s'ouvrir sur les retraites : la nécessité pour les différents régimes d'assurer à tout un chacun un bon niveau de pension sur la base d'une carrière complète, en tenant compte des années d'études et des périodes d'inactivité contrainte. Nous proposons que le niveau de pension minimum soit fixé à 75 % du salaire d'activité avec un plancher égal au SMIC.

Cette exigence d'un niveau de pension est un autre élément fondamental du nécessaire débat sur les retraites. Dans les différents projets évoqués ici et là, on semble y avoir renoncé. La logique de prestations définies, qui consiste précisément à garantir un niveau de pension relativement aux salaires d'activité et à ajuster les ressources pour y parvenir, fait place peu à peu à une logique de cotisations définies dans laquelle on fixe les

ressources et on ajuste ensuite les pensions. Pour ce qui nous concerne, en phase avec les attentes du monde du travail, nous soutenons que les régimes de retraite doivent garantir, dès 60 ans, un niveau de pension qui permette le maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite. N'est-ce pas là d'ailleurs le meilleur des systèmes à la carte ?

Notre approche est solidaire. La solidarité doit s'exercer entre les générations et entre les salariés au sein de chaque génération. Cela signifie d'abord que nous devons préserver notre système de retraite par répartition. Dans celui-ci, les actifs financent avec leurs cotisations la retraite des plus anciens et constituent leurs propres droits. Pour que ce système perdure, il est impératif de garantir aux actifs du moment, y compris les plus jeunes, qu'ils pourront accéder à la retraite avec un bon niveau de pension dès 60 ans.

La prise en compte des années d'études et des périodes d'inactivité contrainte participe du système par répartition solidaire.

Il faut revenir sur les multiples remises en cause des droits familiaux de ces dernières années. Ces droits avaient le mérite d'apporter un correctif aux inégalités dont sont victimes de nombreuses femmes, en particulier celles qui ont eu des enfants.

Plutôt que d'aller vers un régime unique de retraite, nous proposons l'édification d'une maison commune des régimes de retraite. En son sein, les différents régimes œuvreraient de manière solidaire à une convergence positive des droits et des garanties de tous les salariés, du public comme du privé. Le passage à un régime unique, par points ou par comptes notionnels, ne fait pas partie de nos objectifs. En l'état, le passage à un régime unique s'accompagnerait d'un nivellement par le bas des droits et des garanties, cela ne fait aucun doute. S'agissant des techniques par points ou par comptes notionnels, elles sont l'une et l'autre, par construction, beaucoup plus contributives. Cela signifie qu'il y a un rapport très étroit entre les cotisations et les niveaux de pension. Par conséquent, les petits salaires appellent des petites pensions, sans correctifs. Dans de tels systèmes, ce qui est avant tout privilégié, c'est l'équilibre financier, et non le niveau des pensions. Ces techniques s'apparentent beaucoup plus à celles utilisées dans le monde de l'assurance et nous apparaissent bien moins solidaires que la technique en vigueur dans les principaux régimes de base, ainsi que, dans la Fonction publique et les régimes spéciaux, celle par annuités, qui permet d'afficher, selon certaines conditions, un taux de remplacement du salaire d'activité par la pension de retraite.

Quels financements...

Nos propositions, et je ne les ai pas toutes citées, supposent naturellement financement. Nous avons estimé qu'il faudrait, d'ici 2020, de l'ordre de 50 milliards d'euros supplémentaires chaque année pour répondre aux besoins des régimes de retraite dans le cadre de la mise en œuvre de nos propositions.

Par exemple, lors des dernières négociations de l'Arrco et de l'Agirc, nous avons fait chiffrer ce qu'apporterait une mise à contribution des revenus financiers des entreprises au même niveau que les cotisations en vigueur dans ces régimes. Les services avaient indiqué



que le gain de ressources pour ces régimes était d'un peu moins de 10 milliards d'euros en 2010.

La modulation du taux de cotisation pour la part dite « patronale » associée à la suppression des exonérations de cotisations qui ont desservi tant l'emploi que les salaires, permettrait, elle aussi, d'envisager un supplément de ressources de l'ordre de 5 milliards d'euros.

Cette modulation ne serait que justice. Un employeur du CAC 40 et un autre d'une très petite entreprise sont soumis aux mêmes taux de cotisations. Un employeur qui consacre 80 % de sa valeur ajoutée à la masse salariale et un autre qui n'en consacre que 30 % sont soumis aux mêmes taux de cotisations. Un employeur qui réalise des licenciements boursiers et qui pratique des bas salaires et un autre qui embauche et verse des salaires convenables sont soumis aux mêmes taux de cotisations.

Je voudrais conclure cette partie propositions en abordant la question de l'emploi. Nous considérons qu'on ne pourra maintenir et améliorer notre protection sociale sans une toute autre politique de l'emploi, celle-ci étant ici considérée grand angle, c'est-à-dire combien d'emplois, pour quelles activités, dans quels secteurs, avec quelles qualifications, quelle reconnaissance, quels salaires, quelle égalité entre les femmes et les hommes, quelle formation ? Dans notre jargon, nous parlons du triptyque retraite-emploi-salaire. Celui-ci a l'avantage de désigner les liens étroits qui existent entre ces différents thèmes revendicatifs et nous permet de les travailler de manière cohérente.

Une toute autre politique de l'emploi constituerait un apport de ressources considérable pour les régimes de retraites, que nous estimons à 5 milliards d'euros pour chaque million d'emplois gagnés. Il y a aujourd'hui plus de 5 millions de salariés qui sont soit privés d'emploi, soit contraints à une extrême précarité. Outre qu'une véritable politique de l'emploi participerait de la sortie de crise, elle pourrait d'ici 2020 apporter jusqu'à 25 milliards d'euros de ressources supplémentaires. Autre élément non négligeable qui nous conforte dans la nécessité d'aborder l'emploi grand angle et de ne rien laisser de côté : si des dispositions vigoureuses étaient mises en œuvre pour aller vers l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes, nous avons fait étudier cette hypothèse par la Cnav, cela apporterait au seul régime de base des salariés du privé de l'ordre de 4 milliards d'euros dès 2014 et près de 10 milliards d'euros en 2020.

Et la pénibilité...

J'en viens maintenant à une question qui me tient à cœur : la reconnaissance de la pénibilité.

Avec la loi de 2010, le gouvernement a prétendu répondre à la question de la pénibilité. Comme chacun le sait, il n'en a rien été. Ce que le gouvernement a mis en place, c'est un dispositif bis d'invalidité, complètement médicalisé. Ce dispositif devait concerner, selon le gouvernement, de l'ordre de 15 à 20 000 salariés par an, lorsqu'il aurait atteint son régime de croisière. Et bien nous en sommes loin ! Selon les chiffres de la Cnav qui viennent de nous être communiqués, seulement 997 pensions au titre de la pénibilité ont été attribuées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2011 par la Cnav.

Pour notre part, nous évaluons à plus de 100 000 par an le nombre de salariés qui devraient bénéficier d'un véritable dispositif pénibilité.

Cette évaluation a été faite très sérieusement. Entre 2005 et 2008, la CGT a bataillé lors des négociations sur la pénibilité. Elle a multiplié les initiatives avec notamment des experts de différentes disciplines. Des travaux, dont on peut dire qu'ils ont été de grande qualité, ont ainsi pu être conduits. Ils ont permis d'effectuer des chiffrages sur lesquels nous pouvons aujourd'hui nous appuyer. Ils ont également débouché sur la définition de critères nous mettant en capacité de mieux identifier la pénibilité, condition indispensable à sa juste reconnaissance. Nous sommes en capacité aujourd'hui, comme en témoigne l'existence de notre projet d'accord, de promouvoir un dispositif qui permette aux salariés usés prématurément de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Le Medef n'est toujours pas disposé à l'accepter, mais nous ne renoncerons pas. La bataille sur ce point, comme sur ceux que j'ai précédemment abordés, est loin d'être terminée.

L'enjeu du travail...

Cette bataille indispensable pour la reconnaissance de la pénibilité n'est surtout pas exclusive de celle pour la prévention, consistant à limiter, voire dans certains cas supprimer, la pénibilité. Nous ambitionnons d'aller d'ailleurs beaucoup plus loin en investissant, comme je l'ai déjà évoqué, le terrain du travail lui-même, car celui-ci est bien malade. Une journée d'étude interprofessionnelle organisée par la Confédération le 13 octobre dernier, qui fera date, à n'en pas douter, atteste bien de cette volonté.

Mais il faut répondre au problème des salariés pour lesquels, si je puis dire, le mal est fait. Il n'est plus question pour eux de prévention, mais de réparation. Cette réparation passe par la reconnaissance de la pénibilité.

Une CGT lucide et clairvoyante...

Au moment où ces quelques lignes sont écrites, je ne connais pas le résultat de l'élection présidentielle, mais une chose est certaine : nous n'en avons pas fini avec les luttes sociales. Les marchés financiers, les agences de notation ne baisseront pas la garde. Nous sommes face à une entreprise de grande envergure, visant non seulement à la remise en cause des acquis, mais à la privatisation de l'ensemble de la protection sociale, afin d'en livrer sa gestion aux banquiers et aux assureurs qui lorgnent depuis déjà longtemps sur le pactole.

Il y a pour eux des milliards d'euros à gagner, mais beaucoup à perdre pour des millions de salariés, toutes catégories confondues, ainsi que le montre, dernier exemple en date, la situation des Pays-Bas. Dans ce pays, près de la moitié des ressources des retraités est versée par des fonds de pension, donc dans le cadre de régimes par capitalisation. Comme l'indiquent *Les Échos* du 9 janvier dernier : « Face à la crise, près d'un fonds de pension sur quatre va devoir réduire les allocations retraite de ses adhérents. »

En 2012, nous relevons de nouveau le défi des retraites, convaincus que la reconquête de garanties collectives de haut niveau, dont la retraite à 60 ans, est à notre portée. ■