

NOTE ARGUMENTAIRE « RETRAITE » POUR LES SYNDICATS

L'année 2010, comme l'a confirmé Sarkozy lors du sommet social, sera marquée dès le premier semestre, par le rendez-vous des retraites.

Notre première responsabilité réside dans notre engagement à tout mettre en œuvre pour que l'ensemble des organisations de la CGT, leurs militants, leurs syndiqués, maîtrisent les principaux enjeux autour de la question de la retraite, pour pouvoir aller à la rencontre des salariés, là où nous sommes organisés, mais également là où nous ne le sommes pas.

L'appropriation collective des enjeux de la retraite suppose que tout soit fait pour rendre accessibles les différents aspects de la problématique retraite.

En premier lieu, nous devons réaffirmer haut et fort que la question des retraites relève avant tout d'un choix politique, d'un choix de société.

A cet égard, il n'est pas inutile de rappeler que de tous temps, et pour ne s'en tenir qu'à la période « contemporaine », dès la création de la Sécurité sociale en 1945, les forces patronales et leurs relais institutionnels et politiques se sont élevés contre le handicap que constituait, selon eux, la protection sociale pour l'économie.

Ainsi, la Chambre de Commerce de Paris indiquait en novembre 1948 : « La Sécurité Sociale est devenue, pour l'économie, une charge considérable ».

L'utilisation de la démographie pour justifier une régression des droits n'est pas non plus une nouveauté. Dans un rapport intitulé *Politique de la vieillesse* publié en 1962, on peut lire, s'agissant du vieillissement : « progressivement, mais d'une manière inéluctable, il grève les conditions d'existence de la collectivité française. »

Ce même rapport préconisait d'ailleurs que l'âge normal d'ouverture du droit à une pension de vieillesse devait être fixé à 65 ans ou bien encore que la durée de cotisation passerait de 30 à 45 ans.

Autre préconisation, le salaire de base servant au calcul de la pension devait être le salaire moyen de l'ensemble de la carrière en lieu et place de celui des 10 dernières années. Enfin, la tenue des comptes individuels et la liquidation des pensions devaient être assurées suivant le système des points. Cela ne vous rappelle rien ?

Et pourtant, pendant toutes ces années, malgré l'avis d'experts chevronnés, l'économie française s'est développée et modernisée, avec à son actif un certain nombre de réussites majeures, enviées dans le monde entier.

Non, rien n'est joué contrairement à toutes celles et tous ceux qui affirment qu'il n'y aurait pas d'autres solutions que d'allonger la durée de cotisation ou de reporter l'âge légal de départ à 60 ans.

Les orientations en matière de retraite relèvent bien d'un choix politique, d'un choix de société, entre la satisfaction des besoins du plus grand nombre, les salariés et les retraités, ou les dividendes pour une fraction infime de la population.

Pour mémoire, les sociétés non financières ont distribué 83 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires en 2008, soit 8 milliards de plus que l'année précédente. Le déficit du régime général était alors de 5,8 milliards d'euros.

Cela étant rappelé, dans quelle situation sommes-nous après plusieurs réformes qui, soit dit en passant, avaient toutes pour objet de résoudre durablement les questions de financement du système de retraite français ?

Le moins que l'on puisse dire est que non seulement la situation financière des régimes ne s'est pas améliorée, mais elle s'est dégradée de plus belle, la crise jouant dans la dernière période le rôle d'amplificateur. Le déficit structurel avant crise était, de 5,8 milliards d'euros en 2008. Il atteint plus de 8 milliards d'euros en 2009, l'écart étant imputable en quasi totalité à la crise. Tous les régimes sont appelés à connaître des difficultés dès lors que les réformes passées ne se sont pas attaquées aux véritables problèmes.

Les retraités, quant à eux, ne sont pas mieux lotis. Les salariés du privé qui ont pris leur retraite ces dernières années ont vu, à salaires et carrières comparables, le calcul de leur pension affecté négativement par l'indexation sur les prix des salaires portés au compte ainsi que le passage des 10 aux 25 meilleures années.

L'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein, de 150 trimestres à 162 aujourd'hui pour la génération 1950 et l'indexation des pensions sur les prix n'ont fait que renforcer cet appauvrissement des pensions et concernent l'ensemble des retraités, tous régimes confondus.

Les perspectives ne sont guère réjouissantes pour l'ensemble des salariés qui font de moins en moins confiance au système en place. Les plus jeunes se demandent même s'ils pourront bénéficier d'une retraite. Dans un sondage récent, 79 % des moins de 35 ans disent ne pas être confiants quant à la garantie de toucher une retraite satisfaisante à l'avenir.

Nous sommes d'ores et déjà dans une situation dégradée et nos propositions ne peuvent se limiter au maintien des conditions actuelles.

Avant d'en venir à ce qui doit constituer l'essentiel de notre expression en direction des salariés, c'est-à-dire nos propositions, je vais évoquer rapidement ce qu'envisagent gouvernement et patronat à l'occasion de ce rendez-vous 2010.

Si la tonalité était plutôt dans la période précédant la crise à la promotion d'une réforme systémique, cette volonté s'est émoussée dans la dernière période.

La hauteur du déficit appelle plutôt des actions à effets immédiats. Les travaux du Conseil d'orientation des retraites, ironie du sort, ont réfréné les ardeurs.

En effet, ces travaux, qui ont débouché sur la remise aux parlementaires d'un rapport ont au moins le mérite de montrer que la mise en œuvre d'une réforme systémique, plus précisément le passage à un système unique par points ou à comptes notionnels (type Suédois), comporte d'innombrables difficultés. D'abord en termes de durée. Une telle réforme n'a de sens et ne peut produire le plein de ses effets qu'après 2 ou 3 décennies. Autre obstacle, elle est particulièrement complexe à réaliser et générerait un coût exorbitant dans une période où l'obsession est précisément à la réduction des dépenses publiques.

Avant de nous en réjouir, mesurons bien que cela ne remet pas fondamentalement en cause les objectifs gouvernementaux et patronaux.

Si la réforme systémique n'est plus, en tous cas dans la période immédiate et sur le moyen terme, d'actualité, la volonté demeure de

s'attaquer une nouvelle fois, et peut-être de manière plus brutale que les fois précédentes aux droits et aux garanties des salariés et des retraités.

Si nous ne sommes pas en mesure d'établir avec précision quel sera le contenu de la réforme à venir, tout laisse à penser que le gouvernement cherche à reporter l'âge légal de la retraite et à allonger encore la durée d'assurance requise pour un taux plein. Quant aux pensions de retraite déjà liquidées, la tentation est grande, au prétexte que les retraités aussi doivent faire des efforts, d'instaurer un système qui permette de les faire varier, en particulier à la baisse, en fonction de la situation financière des différents régimes.

Sans attendre le rendez-vous 2010, les droits familiaux ont fait l'objet d'une attaque visant à les affaiblir, au travers de la loi 2010 de financement de la sécurité sociale. La reconnaissance de la pénibilité est mise en cause dans la fonction publique hospitalière, au travers d'un chantage à la reconnaissance de la licence.

Enfin, des dispositions qui pourraient se traduire par une baisse des droits, précisément une diminution de 1 ou 2 trimestres validés, pour 30 % des apprentis du régime général sont en cours de discussion dans le cadre d'un projet d'arrêté.

Comme vous le voyez, ces mesures, qui concourent toutes à, une baisse drastique des pensions, s'ajoutant à celles déjà en place, auraient des effets désastreux pour l'ensemble des salariés comme des retraités.

Elles sont justifiées par des considérations de pseudo bon sens qui, convenons-en, rencontrent un certain écho parmi les salariés, et plus encore, semble-t-il, parmi les retraités. **Nous devons faire pièce à chacune d'elles :**

La première est que nous vivons plus longtemps, donc nous devons travailler plus longtemps. C'est avoir une bien singulière conception des progrès de civilisation. L'histoire contemporaine montrant que, abstraction faite de la mortalité précoce, la durée de vie hors travail, n'a cessé de croître.

Ainsi, le travail des enfants a globalement reculé pour faire place à la formation initiale, et les gains d'espérance de vie aidant, le temps consacré à la retraite, n'a cessé de s'allonger, ne remettant pas en cause pour autant, la capacité de croissance.

L'activité sociale, bénéfique pour la société tout entière, ne s'arrête pas lorsque cesse le travail salarié. Dit brutalement, les retraités ne sont pas des parasites qui vivent aux crochets des actifs. Ils participent, eux aussi, par divers engagements, au développement de l'activité de l'ensemble de la collectivité et à la croissance.

S'agissant du nombre de retraités, il est tout à fait juste de dire qu'il va augmenter. Faut-il le déplorer ? Bien sûr que non. Nous nous en réjouissons et l'assumons pleinement comme nous le faisons depuis plus d'un demi-siècle.

En 1950, il y avait 6,7 millions de personnes de plus de 60 ans, 12 millions en 2000. Elles sont aujourd'hui 14,7 millions selon les derniers chiffres de l'Insee.

En 1959, l'ensemble des dépenses de retraites représentait 5,4 points de PIB, 13,2 en 2007.

Observons que depuis la fin des années 90, la part de PIB affectée aux retraites est restée stable, alors que le nombre de retraités n'a cessé d'augmenter. Il s'agit là d'un des premiers effets des mesures Balladur.

Ces chiffres permettent de relativiser la problématique posée et conforte notre point de vue : avant d'être un problème financier, la retraite est, avant tout, une affaire de choix de société.

Les gains de productivité ont permis de doubler en 30 ans, la part de PIB consacrée à la retraite sans mettre l'économie par terre. Des solutions existent pour financer durablement les retraites, j'y reviendrai dans le cadre de nos propositions.

Troisième considération, il serait injuste, inéquitable, pour reprendre un terme à la mode, de laisser un tel niveau de dette aux générations futures. Regardons ce qui se passe : pourquoi y aurait-il rupture avec la dynamique enclenchée en 1945 ?

Les actifs d'aujourd'hui paient beaucoup plus de cotisations que leurs aînés de l'époque, s'en plaignent-ils ? Hors politique de casse de la protection sociale solidaire, ils seraient assurés de bénéficier à leur tour, d'une retraite convenable et ainsi de suite...

En revanche, avec les réformes qui se succèdent, que risque-t-il de se passer ? Les droits à retraite pourraient se réduire comme peau de chagrin, poussant massivement les assurés vers ce que l'on appelle pudiquement l'épargne retraite, donc la capitalisation.

Ce faisant, les plus jeunes finiraient par s'écarter de la répartition, ne pouvant cotiser pour les deux systèmes, par répartition et capitalisation. Il en résulterait une incapacité à financer les retraites liquidées. Résultat des courses : les plus jeunes auraient à subvenir aux besoins de leurs parents, aux leurs, et au train où vont les choses, à ceux de leurs enfants. Je ne crois pas que cette perspective enthousiasme les jeunes générations et il y a beaucoup mieux à faire.

Nous devons le porter à la connaissance des retraités. Cela éviterait que, souvent par peur, ils cautionnent les solutions préconisées par gouvernement et patronat comme l'atteste le dernier sondage IFOP-JDD qui montre que 44 % des 65 ans et plus, considèrent que 70 ans est l'âge limite de travail acceptée pour bénéficier d'une bonne retraite.

Dernier élément, pour justifier cette fois le report de l'âge légal : ce n'est pas un problème, puisque les salariés liquident leur retraite à 61 ans passés. Il s'agit là d'un âge moyen qui est pour les salariés du privé. L'âge légal de départ, c'est-à-dire l'âge minimum, étant de 60 ans, Il est donc tout à fait normal que l'âge moyen soit supérieur à 60 ans.

Si on reportait l'âge légal à 61 ans, on peut parier sans grands risques de se tromper, que l'âge moyen de liquidation passerait au-dessus de 62 ans. Cela justifierait-il alors de reporter l'âge légal à 62 ans ? On voit bien là le caractère pervers, et en même temps un peu stupide, d'une telle logique.

Ce qui est par contre certain, c'est que les salariés cessant leur activité à moins de 59 ans (en moyenne), se trouvant dans l'intervalle, en invalidité, en maladie, voire au chômage, verraient leur situation se dégrader considérablement avant d'atteindre le nouvel âge légal de départ à la retraite.

Propositions CGT :

En matière de droits et garanties, nous proposons que soit confortée l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans avec, pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et les périodes de précarité subies, un taux de remplacement d'au moins 75 % du revenu net d'activité. D'ailleurs, selon un sondage CSA l'Humanité paru hier, 79 % des Français disent vouloir partir avant 60 ans si le choix ne dépendait que d'eux.

A propos de la formule de calcul pour le régime général, nous proposons que les salaires portés au compte, soient revalorisés sur la base de l'évolution du salaire moyen et un retour aux 10 meilleures années. Le revenu de retraite, qui ne doit pas être inférieur au Smic net pour une carrière complète, doit évoluer sur la

base du salaire moyen, ce qui permettrait aux retraités de bénéficier légitimement des fruits de la croissance.

Les travailleurs ayant effectué des travaux pénibles, doivent bénéficier d'un départ anticipé. Les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

Nous ne sommes pas des magiciens et ces droits et garanties de haut niveau, appellent des mesures précises pour les financer. Nous évaluons à environ 6 points de PIB le niveau de ces ressources supplémentaires, celles-ci s'élevant aujourd'hui à 12 % (cotisations), elles seraient portées progressivement à 18 %.

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus n'est pas soumise à cotisation.

La Cour des Comptes, dans un rapport rendu en 2009, a évalué le manque à gagner pour nos caisses de protection sociale, à près de 10 milliards. Nous proposons donc un élargissement de l'assiette de cotisation à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des entreprises, ce que soutiennent 50 % des Français interrogés sur cette question, ainsi qu'une modulation de l'assiette de cotisation en fonction, notamment, du ratio valeur ajoutée/masse salariale. Il faut également stopper les exonérations dont abusent les entreprises et redéfinir les conditions d'accès à celles-ci.

Rappelons enfin que la question du financement de la protection sociale, dont les retraites, appelle une autre politique de l'emploi, d'une tout autre dimension que les « mesurette » relatives à l'emploi des seniors, avec des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans, comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

Ces différentes mesures, combinées à une augmentation des cotisations, d'abord patronales et si nécessaires, salariées, 31 % s'y disent favorables, permettraient de dégager les 6 points de PIB nécessaires à la mise en œuvre de nos propositions revendicatives.

Pour conclure le volet propositions, la CGT propose l'édification d'une Maison commune des régimes de retraite.

Les réformes passées (1993, 2003, 2007...) produisent des effets dévastateurs, tant pour les retraités actuels, que pour les retraités futurs. La mise en œuvre de ces réformes résulte de la volonté et de la détermination des gouvernements qui les ont initiées, mais également du fait que les mobilisations pour les combattre ont été portées par un salariat divisé. D'abord, les salariés du privé en 1993, ensuite, les fonctionnaires en 2003, puis les salariés des régimes spéciaux (SNCF, RATP, Industries électrique et gazière) en 2007.

Un des premiers enseignements est sans aucun doute, que la CGT doit s'employer à solidariser les salariés. Solidariser les régimes de retraite participe de cet objectif. Car il faut bien convenir que si l'on excepte les mécanismes de compensation, d'ailleurs inconnus des salariés, comme des retraités, il existe peu de liens de solidarité entre les différents régimes.

Notre propos est donc de solidariser les régimes tels qu'ils sont, avec leurs spécificités, leurs histoires respectives... et c'est le rôle dévolu à la Maison Commune des Régimes de Retraite.

Elle permettrait de promouvoir notre socle commun de droits et de garanties. Nous l'avons vu, il y a bien des domaines dans lesquels des progrès pourraient être réalisés. Citons par exemple la validation des années d'études ainsi que des périodes de précarité qui participe d'une autre approche de la notion de carrière complète et qui pourrait se traduire par une constitution de droits dès l'âge de 18 ans pour tous, y compris les étudiants ou les primo demandeurs d'emploi...

C'est ainsi que nous pourrions satisfaire à notre proposition des 75 % minimum de taux de remplacement à 60 ans. Citons également les droits conjugaux. Les femmes pâtissent particulièrement des mesures appliquées dans le cadre des réformes passées. La dernière loi de financement de la Sécurité Sociale, en amoindrissant la portée des MDA (Majoration de Durée d'Assurance), en a rajouté une couche. Un des objets de la Maison Commune serait de promouvoir de nouveaux droits qui permettent aux femmes, en particulier celles qui ont eu des enfants, de voir leur situation réellement améliorée. N'est-ce pas une nécessité pour l'ensemble des régimes ?

Le mode de gouvernance des régimes de retraite constitue une raison majeure du recul de la confiance des salariés.

En effet, qui pilote les différents régimes ? Pour simplifier, le gouvernement et/ou le patronat (en fait le Medef) n'en font qu'à leur tête. Or, tout le monde connaît la volonté politique du gouvernement en matière de retraite, qui se traduit par des rendez-vous incessants remettant à chaque fois en cause, les règles que d'aucuns pensaient gravées dans le marbre. Le patronat, quant à lui, défend de manière quasi-obsessionnelle la réduction du « coût du travail » et donc, la baisse des ressources affectées à la protection sociale.

Pour sortir de cette logique régressive, la Maison Commune des Régimes de Retraites serait pilotée par des représentants des salariés, élus par ces derniers. Ce ne serait que revenir à un principe originel de la Sécurité Sociale, combattu d'ailleurs dès la première heure, par le patronat de l'époque.

Nous devons engager une campagne pour faire connaître nos analyses et propositions et travailler à la construction d'un rapport de forces qui permette aux salariés de se faire entendre.

➤ **Premier objectif**, tous nos syndicats doivent être sur le pont. C'est une condition impérative si nous voulons peser efficacement sur les choix qui seront faits.

C'est la raison pour laquelle la Commission Exécutive de l'UD du 4 février dernier, suite aux décisions du CCN, a décidé de lancer une campagne d'information, dans le but d'une véritable appropriation collective des questions de retraite.

Le 4 pages confédéral de masse servira de support pour aller au débat.

Le règlement du dossier « Retraites » par le gouvernement pour le mois de septembre, nous impose de nous mettre en ordre de marche immédiate !

17 février 2010