

## **Retraites : « un choix de société »**

**Entretien avec Eric Aubin, membre de la commission exécutive de la CGT, secrétaire général de la fédération CGT de la Construction, Bois et Ameublement.**

*En quoi cette réforme est-elle différente des précédentes ?*

Eric Aubin : Il faut d'abord se rappeler que la CGT, en 1993 comme en 2003, avait soulevé le fait que les réformes Balladur et Fillon ne réglèrent absolument pas la question du financement des régimes. Il n'est donc pas surprenant aujourd'hui que l'on en revienne à une réforme qui pose le problème de l'équilibre des régimes. On savait pertinemment que le nombre de retraités allait augmenter, que l'espérance de vie allait croissante et que par conséquent il y aurait besoin de moyens supplémentaires. Et que d'autre part la baisse du niveau des pensions avait ses limites, aujourd'hui atteintes. Cette réforme est différente des précédentes en ce que, pour la première fois, elle concerne l'ensemble des salariés et des retraités. A savoir les salariés du public comme du privé, mais aussi les retraités... Car Nicolas Sarkozy nous a annoncé que deux choses avaient été tranchées. D'une part, le système par répartition sera conservé et, par ailleurs, il est hors de question d'avoir une nouvelle baisse des pensions. Sauf que les pensions d'aujourd'hui sont payées par les salariés qui travaillent, selon le principe même de la répartition. A partir du moment où le financement n'est pas assuré pour l'avenir des régimes, nous ne sommes pas à l'abri de difficultés. Il ne faut donc pas que les retraités se sentent exclus de ces réformes, ou pas concernés. C'est un point important car, dans les sondages, les salariés aujourd'hui en retraite sont ceux qui prônent l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ en retraite, pensant sans doute que pour eux les choses vont bien. Or le souci du financement se pose dès maintenant, pas seulement pour les générations à venir : nul ne peut pas se sentir à l'abri de ces questions.

*Le COR (Conseil d'orientation des retraites) a rendu ses travaux. Qu'en ressort-il ?*

E. Aubin : Le gouvernement a effectivement commandé un rapport au COR. Une demande effectuée avant la crise, ce qui a son importance. Il s'agissait d'examiner la faisabilité d'un passage à un régime par points ou par comptes notionnels, comme cela existe en Suède. Régimes qui sont aussi des régimes par répartition. Donc, dire que l'on sauve la répartition ne suffit pas à garantir nos régimes, qui sont par répartition mais surtout solidaires. C'est-à-dire qu'ils comportent des mécanismes de solidarité pour les salariés qui rencontrent des problèmes, de type maladie, chômage, etc. Des mécanismes solidaires que l'on ne retrouve pas dans les systèmes par points ou par comptes notionnels, tournés vers l'individualisation. Dans le premier cas, le salarié acquiert des points et, au moment de sa retraite, ses points sont transformés en une somme qui aujourd'hui est en quelque sorte virtuelle, puisqu'il n'en connaît pas le

montant. Pour ce qui concerne les comptes notionnels, il faut savoir qu'avec la crise, les pensions suédoises, qui fonctionnent avec ce système, ont chuté de presque 4%, obligeant le gouvernement à intervenir. Et surtout, ces systèmes par points ou comptes notionnels ne répondent pas à deux questions que posent les salariés, en France, et notamment les jeunes : à quel âge pourra-t-on prendre notre retraite et avec quel niveau de pension ? Avec les comptes notionnels, au moment du départ en retraite, on regarde l'espérance de vie de la génération à laquelle on appartient, et la retraite est calculée en fonction de celle-ci. C'est-à-dire que plus l'espérance de vie est longue, plus la retraite diminue. Et, à l'inverse, plus l'espérance de vie est courte, plus la retraite est importante. Ce qui amène un équilibre, au bout du compte. Mais c'est une sorte de « pari sur l'avenir » totalement aléatoire, qui ne répond pas aux questions « quand et combien ». La CGT combat ces deux systèmes qui ne comportent pas de dispositifs de solidarité, étant individualisés à l'extrême. Par rapport à ces systèmes, le COR, de fait, ne préconise rien : sa mission est d'analyser et donner des chiffres.

*Sait-on aujourd'hui dans quel sens veut aller le gouvernement ?*

E. Aubin : Oui. Il essaye de faire passer l'idée que finalement il n'y aurait pas d'autre choix que d'allonger l'âge de départ et la durée de cotisation. Les soixante ans doivent donc être remis en cause, au prétexte que l'espérance de vie augmente, ce qui pour nous, CGT, est une appréciation bien singulière du progrès de civilisation. Dont nous estimons qu'il doit profiter aux salariés qui créent les richesses. Nous sommes également opposés à l'allongement de la durée de cotisation, pour une raison très simple : compte-tenu des parcours professionnels de plus en plus problématiques, on a de moins en moins de salariés qui ont acquis leurs pleins droits au moment où ils pourraient demander à partir en retraite. La première préoccupation que l'on doit avoir est donc celle de l'emploi. Aujourd'hui, les jeunes entrent dans la vie active à 23 ans, en moyenne, et ne trouvent un emploi stable que vers 27 ou 30 ans. Ils subissent ensuite la précarité entre 30 et 58 ans, sachant que 58 ans et 9 mois est l'âge moyen à partir duquel on exclut les salariés des entreprises ! On voit bien qu'en augmentant la durée de cotisation -qui est déjà de 42 ans- pour un jeune entré dans la vie active à 23 ans, cela donne un départ en retraite à 65 ans. Raison pour laquelle la CGT propose de revoir la notion de carrière complète : nous considérons que les jeunes qui sont par exemple en études, à partir de 18 ans, ou en inactivité forcée, doivent pouvoir bénéficier de droits à retraite, financés par la solidarité nationale. Pour la CGT, tout salarié doit pouvoir choisir, à 60 ans, de rester ou de partir. Or aujourd'hui, vu le niveau des pensions et les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ce choix n'existe pas. L'autre élément parmi les propositions gouvernementales, est l'affirmation selon laquelle, d'une part, il ne faut pas toucher au niveau de pension et d'autre part, reculer l'âge de départ et/ou allonger la durée de cotisation. Ce qui est complètement antinomique, contradictoire. Car reculer l'âge et/ou augmenter la durée de cotisation a forcément un impact sur le montant

des pensions : on a et on aura de moins en moins de salariés qui auront acquis « le plein » de leurs droits et, la décote s'appliquant, leurs pensions baisseront.

Un autre élément à prendre en compte est l'évolution législative. Tout d'abord, la dispense de recherche d'emploi a été supprimée. Auparavant, à 57 ans et demi, le demandeur d'emploi exclu de l'entreprise n'était pas obligé de trouver un travail jusqu'au moment où il pouvait prétendre à sa retraite. Cette dispense est supprimée progressivement, jusqu'en 2012. Ce qui concerne près de 400.000 salariés. Deuxième évolution législative, la mise en place de l'ORE (Offre raisonnable d'emploi). Il faut savoir qu'au bout de douze mois, le chômeur est obligé d'accepter un emploi, même si celui-ci est rémunéré en-dessous de ce qu'il perçoit au titre du chômage. Imaginons quelqu'un de 58 ans, viré d'une entreprise, qui se voit imposer à 59 ans de reprendre un emploi sous peine de lui retirer ses allocations ! Cette mesure a donc forcément une incidence sur l'âge légal de départ en retraite : plus celui-ci va être repoussé, plus la situation de cette personne va être difficile... Troisième évolution législative, l'allocation équivalent retraite, qui a été supprimée fin 2008, puis rétablie en 2009 par le gouvernement pour cause de crise, reconduite en 2010 mais certainement supprimée l'an prochain... Au travers de ces évolutions, le risque est grand d'avoir des séniors qui basculent beaucoup plus vite dans les minima sociaux. Il est indispensable de prendre en compte cette situation, qui concerne des centaines de milliers de personnes. Et ce ne sont pas les « accords séniors », qui sont peu voire pas du tout contraignants, qui vont y changer quelque chose.

Soulignons également que le 15 février, lors du sommet social, Nicolas Sarkozy a précisé que la question de la pénibilité, si elle était liée au dossier des retraites, serait néanmoins traitée par une consultation « parallèle ». Nous ne voudrions pas que ce soit une manière de repousser ce dossier aux calendes grecques. La pénibilité doit être reconnue, notamment par un départ anticipé, car l'écart d'espérance de vie est tout de même de sept ans. Et, à propos de celle-ci, il est utile de préciser qu'il existe une notion « d'espérance de vie en bonne santé ». L'Insee en a récemment donné les chiffres. A savoir 63,1 ans pour les hommes et 64,2 ans pour les femmes. Ce qui relativise, pour le moins, les chiffres sur l'allongement de l'espérance de vie tels qu'on nous les présente systématiquement et éclaire différemment la nécessité de repousser l'âge légal de départ en retraite.

Pour en revenir à la pénibilité, on constate que les salariés qui y sont confrontés subissent pour leur part une « double peine » : non seulement leur temps de vie et donc de retraite est écourté par rapport aux autres mais, de plus, ils vivent avec un handicap plus longtemps.

*La CGT lie intimement la question du financement des retraites à celle de l'emploi. Le gouvernement, sur cette problématique, reste pour le moins muet...*

E. Aubin : La clé du problème est bien celle de l'emploi. Si on crée un million d'emplois, on fait rentrer 5 milliards dans les caisses de retraite. En

donnant de l'emploi aux quatre millions d'exclus du marché du travail, on réglerait la moitié de nos problèmes de financement. La question de l'emploi est donc primordiale. Notamment pour les jeunes, en combattant la précarité. Et en maintenant les seniors dans leur emploi jusqu'à ce qu'ils puissent faire valoir leurs droits à la retraite.

En termes de ressources nouvelles, la CGT est pour l'élargissement de l'assiette de cotisation. En nous appuyant sur le rapport de la Cour des Comptes, rendu en 2009, qui indiquait que le manque à gagner pour nos caisses de protection sociale était de l'ordre de 9 milliards, soit 3 milliards pour nos caisses de retraite, compte-tenu des revenus qui ne sont pas soumis à cotisations (intéressement, participation, stock-options, bonus...) Nous proposons également une modulation de la cotisation, en fonction du rapport de la masse salariale sur la valeur ajoutée. Cela aurait l'avantage de favoriser les entreprises à forte main d'œuvre... Deux exemples : le secteur de la construction, avec 81% de masse salariale par rapport à la valeur ajoutée et, à l'autre extrémité, l'immobilier, avec 31%. On voit là toute la différence. Alors qu'en termes de cotisations, ces secteurs sont sur un même pied d'égalité. Cette modulation aurait également comme mérite de créer, à terme, de l'emploi. Et donc des ressources. La troisième proposition que nous faisons concerne les exonérations de cotisations sociales, qui se chiffrent aujourd'hui à plus de 30 milliards. Si on y ajoute les exonérations fiscales, cela représente la somme de 70 milliards... Nous proposons une mise à plat de ces exonérations, qui seraient en outre conditionnées à l'emploi et aux politiques salariales dans les entreprises. Car il faut savoir qu'aujourd'hui, certaines entreprises, qui ne sont pas en difficulté financière, bénéficient d'exonérations. Et certaines les utilisent pour monter des plans sociaux et licencier. Il est temps d'y mettre un terme ! D'autant que ces mesures constituent une « trappe à bas salaires », les entreprises ayant tout intérêt à ce que les salaires soient le plus bas possible. Enfin, nous proposons d'augmenter la cotisation des employeurs et, pourquoi pas, celle des salariés. Nous sommes sur cette question en phase avec eux : tous les sondages récents montrent que les salariés disent préférer une augmentation de leurs cotisations, si on leur garantit un niveau de pension suffisant et l'âge de départ à soixante ans, plutôt que de devoir travailler plus longtemps.

Pour la CGT, la question des retraites repose avant tout sur un choix de société, un choix politique. Si l'on se tourne vers les décennies précédentes, on constate qu'en 1959, 5,4% du PIB de notre pays était consacré à la retraite. En 2000, ce pourcentage atteignait 13,2%. Depuis cette date, la part du PIB a stagné et le niveau des pensions a chuté. Alors qu'entre 1993 et 2007, la part du PIB consacrée aux dividendes est quant à elle passée de 10 à 24% ! Soit on choisit de dédier l'argent aux actionnaires et aux plus riches, comme cela a été le cas avec le bouclier fiscal en période de crise, soit on décide de payer les retraites comme il se doit. Il s'agit donc vraiment d'un choix de société : le problème peut tout à fait être résolu. On a l'argent. La question est de savoir comment et pour qui on l'emploie...

*D'autres organisations syndicales soutiennent-elles le projet de « maison commune » de la CGT ?*

E. Aubin : Nous n'avons pas eu ce débat avec les autres organisations syndicales, d'autant que le débat a encore lieu au sein même de la CGT. Pour nous, la maison commune est un outil dont la CGT veut se doter pour solidariser l'ensemble des 37 régimes actuels, sans remettre en cause les spécificités de chacun d'entre eux. Une solidarité entre les régimes et donc entre les salariés. C'est d'ailleurs ce qui nous a manqué en 1993 et 2003 : si nous nous étions alors doté d'un outil de solidarité, nous aurions eu plus de facilités pour mobiliser les uns et les autres. Par ailleurs, dans ce même cadre, nous proposons un socle de garanties communes pour l'ensemble des salariés. Soit le droit au départ à soixante ans, 75% de taux de remplacement par rapport au salaire d'activité (en prenant comme référence, pour le privé, les dix meilleures années de salaire) et enfin la reconnaissance de la pénibilité au travers de la possibilité d'un départ anticipé. Le tout géré par les représentants élus, en lieu et place du Medef et du gouvernement.

*En Espagne, le 23 février, des manifestations ont eu lieu autour des retraites. En Grèce, des menaces pèsent également sur elles...*

E. Aubin : Tous ces événements puisent leur source au niveau européen. Et les mêmes causes produisent les mêmes effets... Cela dit, attention aux comparaisons trop hâtives. On nous dit par exemple qu'en Allemagne, l'âge légal de départ en retraite sera de soixante-sept ans en 2012. Pour autant, le taux d'activité à 65 ans y est aujourd'hui de 17%. Dans les pays nordiques, de très nombreux salariés se retrouvent dans des dispositifs d'invalidité, au moment de la retraite, parce que la pénibilité n'est pas reconnue. Comparons donc ce qui est comparable.

Mais il est vrai que nous avons à là une bataille à mener ensemble au niveau européen : dans tous les pays, le niveau des pensions chute ; l'âge légal de départ est sans cesse reculé. Par ailleurs, il est je crois primordial de combattre l'opinion selon laquelle les retraités seraient en quelque sorte des parasites. Alors même qu'ils participent largement à la vie économique, sociale et associative. Je pense que mettre tous les seniors au travail pourrait d'ailleurs avoir de graves conséquences sur l'équilibre général de la société. Il est par ailleurs très important également de redonner confiance aux jeunes quant à notre système de protection sociale. A force de leur dire « vous n'aurez pas de retraite », ils auraient tendance à se tourner vers le système par capitalisation, notamment dans les grands groupes où on leur propose des Perco (1) ou autres, ce qui les détournent du système par répartition. Il faut les convaincre que nos propositions sont crédibles. Que l'argent est là, que les financements sont possibles. Et que la question fondamentale est bien celle du choix de société.

(1) Plan d'épargne retraite collective.

*Entretien réalisé le 2 mars 2010. Propos recueillis par Christian Valléry (FNME-CGT).*