

Réforme des retraites : « Quoi qu'il en coûte » ... aux travailleurs

OPTIONS
au cœur du social

25 mars 2022



L'augmentation de l'espérance de vie et du nombre de retraités sont les deux arguments utilisés pour justifier des réformes régressives.

C'est donc au compte-gouttes qu'Emmanuel Macron a décidé d'égrainer ses propositions de campagne. Et, dans ces gouttes, tombent les retraites. Ce n'est pas une surprise, tant l'abandon de la réforme universelle promise en 2017 a laissé des traces politiques. Cette fois-ci, pas de projet systémique, donc, mais une réforme « classiquement » paramétrique, comme pour d'autres candidats à l'élection présidentielle, avec **le report de l'âge légal à 65 ans au motif du : « Il faut travailler plus longtemps »**. C'est la solution préconisée par l'Union européenne car elle produit un double effet : elle allonge la durée d'activité

et, par conséquent, de cotisation ; elle réduit celle de la retraite et, donc des prestations.

Dans ce projet, la volonté de supprimer les régimes spéciaux pour les nouveaux entrants est en outre réaffirmée, pour « un système plus universel et plus juste », explique le candidat, reprenant ainsi l'antienne de 2017. La Cgt s'y oppose, en revendiquant le retour de l'ouverture du droit à pension à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75 % de la rémunération d'activité, et une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix. « 64 ans, ça ne passe pas », écrivait l'Ugict-Cgt en 2019 ; 65 ans « encore moins ! ». Voici au moins cinq raisons de s'y opposer.

1/ Les dépenses de retraite ne vont pas exploser

C'est pourtant le contraire qui est souvent affirmé. Sans remonter à 1993, l'application des réformes de 2003, puis de 2010, (ouverture des droits à 62 ans) enfin de 2014 (passage progressif de la durée de cotisation à quarante-deux annuités) va limiter la part des dépenses de retraites à moins de 14 % du produit intérieur brut (Pib). **C'est ce que montre le dernier rapport (juin 2021) du Conseil d'orientation des retraites.** Alors que le nombre de retraités va augmenter, ce n'est d'ailleurs pas une bonne nouvelle. En 2020, les dépenses de retraites représentent ainsi 13,6 % du Pib. Hors Covid, les projections montrent que, globalement, ce taux va rester stable jusqu'en 2030, puis diminuer à l'horizon 2070 selon toutes les hypothèses retenues pour la productivité du travail, qui détermine l'évolution des salaires. Avec le fort rebond économique de 2021, le choc de la crise sanitaire a en outre déjà été en grande partie absorbé. Si la guerre en Ukraine introduit un nouvel élément d'incertitude, personne, à ce jour, n'est capable d'en préciser l'impact.

2/ Stopper la baisse continue du niveau des pensions

Augmentation de l'espérance de vie comme du nombre de retraités : depuis les années 1990, les gouvernements successifs et le Medef utilisent ces deux arguments pour justifier, au fil des réformes, une série de mesures régressives, dont le report de l'âge d'ouverture des droits ou l'augmentation de la durée de cotisation.

Que ce soit au niveau de la Sécurité sociale ou des régimes de retraites complémentaires Agirc et Arrco, tous les salariés ont été touchés par la baisse du niveau de pension. Et singulièrement les ingénieurs et les cadres, pour qui les retraites complémentaires représentent 45 à 56 % de la retraite totale. **C'est en effet à l'Agirc que le rendement de la cotisation a été le plus durement attaqué : alors qu'en 1993, 100 euros de points rapportaient 11,94 euros de pension annuelle, ils n'en rapportent plus que 7,50 euros en 2018, soit une baisse de 37 %. À l'Arrco, la baisse est de 33 % sur la même période.**

En signant l'accord Agirc-Arrco du 17 novembre 2017 et en mettant en place un régime unique, les organisations patronales et syndicales – à l'exception de la Cgt et de Fo – ont déjà abandonné tout objectif de maintien du niveau de vie entre les périodes d'activité et de retraite au profit d'un objectif exclusif d'équilibre financier. Selon les

derniers chiffres de l'Agirc-Arrco, la pension totale nette d'un cadre liquidant sa retraite en 2062 ne représenterait plus que 51 % de son dernier salaire net, contre 67,2 % en 2020 et 72 % dans les années 1990. Pour un non-cadre, la pension de 2062 représenterait 65,7 % du dernier salaire, contre 71,4 % en 2020 et 75 % en 1990.

3/ Des régimes spéciaux utilisés pour faire baisser les droits de tous

Les régimes spéciaux sont des régimes dont bénéficient les salariés de grandes entreprises publiques (Sncf, RATP...) ou de certaines branches, comme les Industries électriques et gazières (Ieg). Chaque projet de réforme est l'occasion de prévoir leur suppression, au prétexte d'« équité » et de « justice sociale », alors qu'ils ne totalisent que 1,5 % des actifs et 3 % des retraités. Certains ont été créés très tôt, comme celui de l'Opéra de Paris, au XVIII^e siècle. De nombreux régimes spéciaux ont déjà été réformés en 2007-2008, dont ceux de la RATP, de la Sncf, des Ieg (Industries électriques et gazières), de l'Opéra de Paris ou de la Comédie française. C'est par une série de décrets adoptés en 2011 que la réforme de 2010 leur a été étendue, avec un calendrier différent. En janvier 2017 a ainsi débuté le relèvement des bornes d'âge, à raison de quatre mois par génération, à partir de celle de 1967. Mais pour les gouvernements néolibéraux, ce n'est pas suffisant. En stigmatisant ceux qui seraient des « privilégiés », ils jouent de l'opposition entre les salariés pour justifier leur suppression ; la « justice » consistant alors à niveler par le bas les droits de l'ensemble des régimes.

4/ À peine un tiers des 60-64 ans est aujourd'hui en emploi

En 2020, les taux d'emploi des 60-64 ans (33,1 %) et des 65-69 ans (7,5 %), tout en étant en progression, restent très faibles, montre l'Insee. Les promoteurs du relèvement de l'âge légal tendent à affirmer un lien, une sorte de cercle vertueux, entre report de l'âge et progression du taux d'emploi des seniors. Comme si le premier entraînait de manière quasi automatique la possibilité pour tous de prolonger sa vie professionnelle, ignorant ainsi l'impact des conditions de travail et d'emploi, ou l'hétérogénéité de situations, selon le genre, la situation familiale ou la catégorie socio-professionnelle. Si les cadres et les professions très qualifiées sont surreprésentés parmi les seniors en emploi, les enquêtes « Conditions de travail » mettent en évidence des catégories « sous pression », soumises notamment à de fortes contraintes temporelles. À cela s'ajoute l'invisibilité des chômeurs âgés, avec un rapprochement entre le taux de chômage de l'ensemble de la population active et celui des 55-64 ans : l'écart entre les deux s'est réduit de moitié ces dernières années. **Le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus continue ainsi d'augmenter et ils constituent la grande majorité des chômeurs de longue durée.**

5/ Financement : il y a d'autres choix possibles

Dans une société qui vieillit, le report de l'âge d'ouverture des droits est présenté comme inéluctable. Le débat sur les ressources, pour financer et conforter le système

par répartition, est délibérément occulté. Pour la Cgt, le financement est au contraire un sujet central qui questionne la répartition des richesses entre le capital et le travail.

Plusieurs propositions ont ainsi été portées au débat public, connectées à celles formulées plus globalement pour la sécurité sociale, dont les retraites font partie. Dans ce cadre, celles-ci constituent bien un salaire socialisé – et non différé – et donc un élément de la rémunération globale du salarié correspondant à la rémunération de sa force de travail.

Parmi ces propositions, outre la lutte contre le chômage et l'augmentation des salaires ou du point d'indice dans la Fonction publique, on trouve : la mise à contribution du capital par un élargissement de l'assiette de cotisations ; l'augmentation de l'assiette des revenus soumis à cotisations (intéressement, participation...) ; le déplafonnement des cotisations pour les salaires au-dessus de 27 500 euros par mois ; l'instauration d'un « malus » sur les emplois précaires ; la réalisation de l'égalité salariale via la création d'une contribution temporaire patronale...

Pour financer les revendications de la Cgt, il faudrait dégager 4 points de Pib, a estimé le Cor. C'est donc significatif mais possible, cela relève d'un choix de société. Au fond, il s'agit de trancher entre deux conceptions : faire absorber l'augmentation de l'espérance de vie – si elle se poursuit – par une durée plus longue de vie au travail, ou bien faire de la retraite un âge de la vie où chacun peut bénéficier d'une période de repos et de loisirs. En relative bonne santé.

C. L