



### Retraites : note d'information sur le débat

Daniel Rallet, 1er Octobre 2007 [http://pourinfo.fsu.fr/article.php3?id\\_article=665](http://pourinfo.fsu.fr/article.php3?id_article=665)

Après les annonces du président de la République et du premier ministre sur la réforme des régimes spéciaux et l'allongement de la durée de cotisation, qui serait portée de 40 à 41 annuités de 2009 à 2012, il est utile de faire le point.

#### Le calendrier

#### Sur les régimes spéciaux

Xavier Bertrand a déclaré qu'un décret était suffisant pour donner le cadre de la réforme, notamment pour faire converger la durée de cotisations sur celle de la fonction publique (40 ans). Un débat formel (sans vote) a lieu à l'assemblée nationale le 3 octobre. Ensuite, la négociation sera conduite entreprise par entreprise, et devrait, selon le président de la République, être achevée d'ici à la fin de l'année.

#### Sur le « rendez-vous de 2008 ».

Ce rendez-vous est prévu par la loi Fillon de 2003.

#### Il concerne :

- ▶ une négociation tripartite en 2007 sur l'évolution des pensions et un éventuel coup de pouce à donner dans la LFSS de 2008.
- ▶ un rapport du gouvernement au Parlement (avant la fin de l'année 2007) sur l'allongement de la durée d'assurance. La loi Fillon prévoit en effet de porter de 160 à 164 trimestres la durée requise pour un taux plein entre 2008 et 2012 à raison d'un trimestre par an. Le gouvernement peut modifier cette évolution par décret, s'il veut en rester aux 40 annuités, ou aller au-delà de 41.
- ▶ un bilan et un réexamen éventuel de l'objectif du minimum de pension de 85 % du SMIC net- un rapport au Parlement sur le traitement de référence dans la Fonction publique. Toutefois, il y a un accord assez général pour aller au-delà de ce qui est prévu par la loi et aborder un périmètre plus large de questions, ce que suggérait d'ailleurs le rapport du COR de janvier 2007.

#### Regardons où en sont les différentes étapes de ce rendez-vous.

La conférence tripartite sur l'évolution des pensions se tiendra après la remise du rapport du COR au gouvernement ; c'est-à-dire fin novembre. Elle doit analyser l'évolution des pensions (ainsi que le respect de l'objectif d'une pension minimum représentant 85 % du SMIC net) et sans doute faire des observations ou des recommandations. Il est maintenant trop tard pour qu'éventuelles décisions soient inscrites au PLFSS de 2008. L'impact de ces décisions est donc reporté à 2009. La loi a également prévu la création d'une « commission de garantie des retraites », composée du vice-président du Conseil d'État, du président de la Cour des Comptes, du président du CES et du président du COR. Cette commission, qui est mise en place le mercredi 3 octobre, a pour rôle de voir si l'objectif de stabilisation du rapport entre durée d'assurance et durée de retraite à son niveau de 2003 est respecté.

En effet, la loi de 2003 a prévu de partager selon une règle stable les gains d'espérance de vie. En appliquant cette règle, la durée d'assurance estimée par le COR à l'horizon de 2020 serait de 166 trimestres, soit deux trimestres de plus que ce qui est annoncé pour 2012.

De son côté le COR remet le 21 novembre un rapport d'actualisation des projections économiques et financières.

Ensuite, le gouvernement doit présenter d'ici au 31 décembre son propre rapport au parlement, en s'appuyant sur les travaux du COR (ce qu'impose la loi de 2003), c'est-à-dire :

► le rapport sur les projections (mars 2006)

► le rapport sur les enjeux de 2008 (janvier 2007)

► le rapport d'actualisation des projections (novembre 2007). Puis viendra le temps de la « négociation ». Le président de la République a annoncé qu'il comptait boucler le fameux rendez-vous de 2008 au cours du premier semestre.

### **Commentaire sur l'annonce Fillon d'un allongement de la durée d'assurance (41 ans en 2012).**

Cette annonce n'est pas surprenante, mais elle confirme la ligne directrice du président de la république à propos du rendez-vous de 2008. Celui-ci a indiqué pendant la campagne qu'il n'y avait pas besoin de nouvelle grande réforme, laissant entendre qu'il suffisait de laisser courir les précédentes réformes, y compris donc le passage à 41 ans en 2012. Il prenait alors en compte les projections du COR faisant apparaître des besoins de financement limités à l'horizon 2020. Fillon a confirmé le refus de se lancer dans l'aventure risquée et compliquée d'un changement de système de retraites, comme par exemple le régime par points soutenu par le Medef. Les effets des réformes Balladur et Fillon sont suffisamment dévastateurs à terme pour qu'il ne soit guère utile de se lancer dans ce genre d'aventure. Sarkozy et Fillon peuvent même apparaître comme protecteurs par rapport à l'aventurisme du Medef, ou vis-à-vis de propositions visant à déplacer les bornes d'âge de 60 et 65 ans.

Et si comme le disent beaucoup, dont nous faisons partie, le projet est de décrédibiliser les régimes par répartition auprès des salariés et dans l'opinion, de créer ainsi un espace pour des dispositifs d'assurance fondés sur l'épargne personnelle, de mettre en place une logique où la répartition serait confinée à l'assistance et à un filet de protection minimum, alors les lois Balladur et Fillon sont de véritables merveilles.

Le climat de catastrophisme et de pessimisme vis-à-vis de l'avenir est savamment entretenu par les médias et par le gouvernement. Le premier ministre vient de déclarer l'État « en faillite » : à la lecture de la presse, on avait pourtant cru comprendre que la menace concernait les banques. L'opinion moyenne est largement gagnée par ce pessimisme. Le rendez-vous de 2008, et ceux dont on suppose qu'ils ne manqueront pas de venir, sont vécus comme une menace pour les actifs, notamment les générations près de la retraite, prêtes à céder à la panique et décidées à partir au plus vite. Les jeunes générations considèrent, incrédules, la litanie des durées d'assurance qui s'allongent, alors qu'elles entrent beaucoup plus tard dans la vie professionnelle. L'injonction surréaliste qui les invite à se projeter encore en activité à 67 ou 70 ans les plonge dans une profonde perplexité, alors que l'injonction implicite à se protéger par l'acquisition d'un patrimoine ne fait rêver que la petite minorité qui a les revenus ou la fortune nécessaires.

Il y a un mélange de pessimisme et de questionnements, car l'alternative aux régimes par répartition apparaît soit réservée à une minorité, soit très incertaine en ces temps de crise financière et immobilière.

En même temps, la position des lois Balladur et Fillon est fragile car on entre dans la période où leurs effets apparaissent au grand jour et cet impact social va finir par émerger au fil des années. Pour le gouvernement, c'est la réalité sociale, celle d'aujourd'hui, mais encore davantage celle de demain, qui est la plus grande préoccupation.

Il faut déjà parer les coups qui vont venir.

De ce point de vue, une focalisation excessive sur la durée d'assurance peut masquer bien d'autres enjeux, notamment ceux qui concernent les conditions de validation des annuités, les avantages familiaux et conjugaux,.... Dans le secteur privé, c'est la règle du calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années qui est la plus problématique, avec la baisse des pensions qu'elle implique et la diminution des mécanismes de solidarité qu'elle signifie. L'indexation des salaires portés au compte sur les prix a des effets dévastateurs sur le niveau des pensions, elle décourage les jeunes générations de salariés, et les deux effets combinés menacent de paupérisation la grande armée des chômeurs, des précaires, des temps partiels. Il n'est pas possible de faire une alliance avec les salariés du privé sans prendre position sur ces deux sujets : les 25 meilleures années, l'indexation des salaires portés au compte. Côté fonction publique, la remise en cause du traitement de référence sur les six derniers mois serait un casus belli.

D'autre part, l'indexation des pensions sur les prix conduit les retraités à s'appauvrir tout au long de leur retraite et à arriver démunis au moment où ils doivent, comme les y invite le président de la république, à se payer une maison de retraite.

Enfin, on ne peut prétendre être à l'offensive si on n'attaque pas le gouvernement sur sa prétention à faire des réformes au nom de l'équité. En effet, la baisse du taux de remplacement dans les régimes par répartition conduit tout droit vers le mode très inégalitaire du recours à l'épargne individuelle. Mais il faut aussi prendre en compte le creusement des inégalités au sein des régimes qu'opèrent ces réformes. Les inégalités hommes/femmes, grandes absentes du débat, les inégalités entre salariés stables et précaires, et les inégalités entre générations car les jeunes générations vont subir à « taux plein » ces réformes, notamment si la question de la validation des années d'études n'est pas abordée.

Tous ces sujets ne sont pas encore apparus dans l'agenda politique. Voilà un rôle assigné au syndicalisme.

Il y a un sujet qui est déjà sur la scène, c'est celui des petites retraites. La DREES s'apprête à sortir une enquête, la CNAV y travaille aussi. La première chose à dire est totalement masquée dans les discours qui pérorent sur les petites retraites : les mécanismes de base des réformes Balladur et Fillon fabriquent inexorablement des petites retraites. Et ce n'est que le début ! Deux mesures ont été prises en 2003 pour rendre néanmoins la réforme acceptable (par la CFDT). Or l'une ne sert pas à grand-chose et l'autre coûte trop cher aux yeux du premier ministre. Fixer un minimum de pension à 85 % du Smic net pour une carrière complète au Smic, c'est bien (bien qu'on pourrait demander 100 % !), mais cela ne concerne pas grand monde, en tout cas pas les fameux « travailleurs pauvres » dont la multiplication est dans de nombreux pays la contrepartie du recul de l'indicateur officiel du chômage. La question de la retraites des Rmistes (qui n'acquiescent pas des droit à l'assurance vieillesse), des salariés ayant connu précarité, temps partiels, chômage, est devant nous, et il va bien falloir la traiter. La tentation sera grande de distinguer deux régimes différents, comme on l'a fait il y a plus de vingt ans pour l'assurance chômage, l'un d'assistance pour la fraction précarisée du salariat et l'autre d'assurance pour sa fraction la plus stable. Derrière le sujet des « petites retraites », il y a cette question très importante de savoir si on veut garder un seul régime avec des mécanismes internes de solidarité, dont il faudra réfléchir au financement. Pour le moment, ces questions de fond sont exclues du débat.

Fillon remet en cause la mesure pour carrières longues à cause de son coût. Elle a pourtant été un instrument de justice sociale évident, en même temps qu'elle a fortement contribué à contenir les tensions que crée un discours volontariste de maintien en emploi des seniors sans qu'on ne prenne au sérieux les raisons pour lesquels ils partent au plus vite en retraite. En multipliant les discours culpabilisateurs, on a préféré la morale à la politique, et ce n'est pas très efficace. Il n'y a jamais eu autant de discours sur le maintien en emploi des seniors sur le sujet, et en même temps, il n'y a jamais eu autant de cessations anticipées d'activité. La prise en compte du réel se fait par la substitution entre les différentes formes de cessation anticipées d'activité. A peine l'une est-elle

« condamnée » que d'autres se reforment dans le corps social. Pour les seniors concernés, le risque est leur transfert vers des formes dégradées de cessation anticipé d'activité. On peut ainsi se demander ce que vont devenir les nouveaux chômeurs âgés qui se verront refuser, d'après les projets de Sarkozy, l'accès au dispositif des dispensés de recherche d'emploi (qui concerne aujourd'hui près de 500 000 personnes).

Le président fait la morale aux chefs d'entreprises qui tiennent les seniors à l'écart (mais par ailleurs, il veut les libérer du respect des lois), il veut taxer les mises à la retraite d'office dès 60 ans : celle-ci est une mesure dérogatoire à la loi Fillon (qui reportait la mise en retraite d'office à 65 ans). Elle a pourtant été prolongée jusqu'en 2014 par la majorité UMP de l'ancienne Assemblée au cours d'une séance de nuit sous la pression du patronat, car elle permet à celui-ci de se débarrasser des salariés dès qu'ils ont acquis le taux plein. Il veut doubler la taxe sur les pré-retraites d'entreprise, dont curieusement on ne connaît pas le nombre, mais ce sera sans doute peu dissuasif pour des entreprises qui cherchent à se débarrasser de leurs seniors, d'autant que l'imagination juridique peut permettre de développer des dispositifs qui ne seront pas baptisés pré-retraites.

Le succès des retraites anticipées pour carrières longues (plus de 400 000 départs au lieu des 200 000 prévus) n'a donc surpris que ceux qui ne veulent rien voir.

Les partisans des réformes précédentes sont face à un écueil inscrit dans la réalité sociale et qu'ils doivent affronter : leur échec à provoquer une modification des comportements de départ en retraite. C'est particulièrement net dans le secteur privé où la réforme est en œuvre depuis 1993 : même si tient compte de sa progressivité dans le temps, son inefficacité à agir sur l'âge moyen de cessation d'activité est remarquable. Dans la fonction publique, on ne constate pas de modifications importantes des comportements de départ, ce qui en soi n'est pas étonnant car la réforme est récente et on sait (sauf dans la haute fonction publique qui semble l'ignorer) que les comportements sociaux présentent une certaine inertie et se transforment lentement.

Au fond, impulser le « travailler plus longtemps » comme voie unique de la réforme des retraites traduit une politique de communication qui se prétend efficace en interpellant le « bon peuple » avec la méthodes sarkozienne du « bon sens », mais cette politique doit être analysée comme s'appuyant sur deux hypothèses très contestables et qui semblent fonctionner comme des fantasmes très pérnentiels dans l'inconscient de la haute fonction publique :

► L'État pourrait décréter l'évolution des comportements sociaux

► Le calcul économique est la cause fondamentale des comportements sociaux. Cette logique trouve son aboutissement (et rencontre son absurdité) dans l'établissement a priori d'une règle mathématique de partage des gains d'espérance de vie et dans son contrôle par une commission composée de quelques hauts personnages de l'État.

Cette ignorance de la réalité sociale peut évidemment aussi être interprétée comme un leurre utilisé pour justifier une baisse des pensions, pensée comme l'objectif ultime. Si « travailler plus longtemps » n'est pas à la portée du plus grand nombre, la véritable variable d'ajustement de ces réformes est bien la baisse des pensions, ce que la FSU dit depuis 2003.

L'affirmer avec force ne doit pas nous dispenser d'attaquer l'incapacité des auteurs de ces réformes à prendre en compte les aspirations sociales, l'impact des contraintes familiales, de la fatigue au travail, de la santé, de la pénibilité, de la situation de l'emploi, et des discriminations par les employeurs.

En effet, ce déni de la réalité provoque un sentiment de colère chez les salariés. Et il y a une bataille d'idées à mener contre ce slogan du « travailler plus longtemps », pilier idéologique des réformes, ce slogan du « bon sens » dont le fondement est le mépris vis-à-vis de la réalité du

travail et de l'emploi. Cette bataille d'idées est une façon d'engager l'ensemble des salariés dans le mouvement, et pas seulement ceux qui sont le plus directement concernés par la retraite.

Reste ensuite à imposer dans l'agenda du débat public la question de fond, ce que nous n'avons pas encore réussi à faire. On peut la formuler de la façon suivante. L'accroissement de la part de la population âgée suppose qu'on consacre au financement des retraites une part plus importante du PIB. Sinon il faut politiquement assumer la perspective d'une paupérisation des personnes âgées. Si on la refuse, on est placé devant un choix qui doit être clairement proposé à l'opinion : faut-il procéder par un accroissement du financement mutualisé et solidaire dans les régimes par répartition ou par un appel à l'épargne individuelle ?

## **Les travaux du COR**

Deux raisons justifient l'actualisation des projections faites en 2006 :

► Les nouvelles projections démographiques sorties par l'INSEE à l'été 2006 et qui sur le long terme vont réduire significativement les besoins de financement.

► La dégradation des comptes de la CNAV. La situation financière de la CNAV constatée en 2006 (déficit de 900 millions d'€) est différente de celle qui avait été projetée par le COR en 2005 (excédent de 1,3 milliards d'€). La masse des cotisations a été surestimée de 1 milliard d'euros en 2006, en raison d'un rythme plus faible que prévu de la progression des effectifs de cotisants et des salaires, tandis que la masse des pensions a été sous-estimée de 1,6 milliards d'€, notamment parce que l'hypothèse d'un recul des âges de départ en retraite provoqué par la réforme de 2003 ne s'est pas vérifiée. Par contre, on ne constate pas d'écart entre les projections faites en 2005 pour 2006 et les résultats de 2006 pour le régime de la FPE et pour la CNRACL.

## **La CNAV constate l'échec des réformes de 1993 et 2003 par rapport à l'objectif du report de départ en retraite.**

Elle constate une « croissance marquée et continue des départs dès 60 ans et un maintien des retraites anticipées. Cette évolution se poursuit malgré les mesures d'incitation à la poursuite d'activité ». Ce résultat est significatif car les mesures ont été prises en 1993, avec une mise en place progressive, et elles ont plutôt été atténuées en 2003 (diminution du taux de décote). La décote ne concerne que 6,8 % des nouveaux retraités (2006). La surcote a touché 5,7 % des nouveaux retraités de la CNAV en 2006. Elle porte sur peu de trimestres, pour l'essentiel il s'agit de personnes qui auraient poursuivi leur activité, même sans surcote. Sans surprise, les salaires annuels moyens (plafonnés) des surcotés (47 300 € pour les départs de 2004) sont plus du double des salaires des non surcotés (22 700), et les cadres représentent 56 % des surcotés (et seulement 35 % des non surcotés).

La CNAV vient de publier une enquête fort intéressante sur les motivations de départ à la retraite (juillet 2007). C'est une enquête qualitative composée d'entretiens avec 50 assurés âgés de 55 à 65 ans venus en agence locale pour déposer un dossier de retraite, avec 15 conseillers retraite. Cette étude insiste sur l'importance des représentations de la retraite et du travail dans la décision de départ. Elle montre qu'une combinaison de facteurs intervient, parmi lesquels le calcul économique n'est qu'un paramètre parmi d'autres, et que le salarié est au croisement de différentes sphères (travail, emploi, situation familiale, projets et représentations de l'avenir ;..). L'étude conclut sur le poids déterminant des conditions de travail et du climat du milieu professionnel, notamment la perception répandue chez les salariés âgés d'une discrimination ou d'une « chasse aux seniors ». Elle s'inquiète du « climat général teinté de pessimisme sur l'emploi et la retraite incitant au repli sur la retraite le plus tôt possible. » L'étude affirme que « les assurés en majorité attendent la retraite avec impatience », que « l'état de la santé est un puissant motif de liquidation », y compris pour ceux qui sont en bonne santé et qui « veulent accroître leurs chances de la conserver en mettant fin au stress de la vie professionnelle ». L'étude rappelle que le « libre choix » n'appartient qu'à ceux qui sont encore en emploi puisque « seule une minorité d'assurés (4

sur 10) est encore activité au moment de la liquidation de la retraite ». Enfin, selon une autre enquête de la CNAV (mars 2006), 49% des assurés âgés de 55 à 59 ans pensent que leur employeur n'est pas favorable à leur éventuelle poursuite d'activités.

### **Les comportements de départ observés dans la fonction publique d'État depuis 2002. (pas de note sur la Territoriale)**

Dans une note assez bien faite (septembre 2007), le service des pensions montre que pour le moment les effets de la réforme Fillon sur les départs en retraite sont très limités. Chez les sédentaires (ouverture des droits à 60 ans), depuis 2002, l'âge moyen de départ a même légèrement diminué. Par contre, dans les catégories actives (âge de départ avant 60 ans), l'âge moyen a augmenté entre 2002 et 2006 : +3 mois pour les femmes, +2,5 mois pour les hommes.

Trois facteurs peuvent expliquer cette évolution sans que l'on sache distinguer aujourd'hui leur impact :

- ▶ un effet de structure démographique : des générations moins nombreuses arrivent à l'âge de 55 ans, ce qui mécaniquement augmente l'âge moyen de départ.
- ▶ un effet des mesures Fillon sur les retraites
- ▶ une modification des grilles de rémunération concernant les fins de carrière qui incitent les personnels, notamment dans la police et chez les instituteurs, à différer leur départ pour profiter d'un échelon supplémentaire. Un quart des nouveaux retraités (2006) bénéficient de la surcote, mais avec des reports de départ très faibles. 60 % des bénéficiaires de la surcote ont reporté leur départ de moins d'un an, ce qui peut résulter de contraintes sur la date de radiation, notamment pour les enseignants. Selon cette note, seulement 3 % des bénéficiaires de la surcote pourraient avoir reporté leur départ à cause de cette incitation financière ! En 2006, 12 % des nouveaux retraités ont vu leur pension réduite par la décote pour des montants encore faibles (la perte mensuelle est en moyenne de 7,5 €). Les catégories actives sont plus touchées (21 %) que les sédentaires (9 %).

### **Les retraites anticipées pour carrières longues**

Ce dispositif a permis le départ anticipé en retraite de 109 000 salariés en 2004, 100 000 en 2005, 105 000 en 2006 et 112 000 prévus en 2007. Le nombre resterait élevé en 2008 (environ 100 000). Ensuite deux écoles s'affrontent : certains estiment que le dispositif va rapidement s'épuiser du fait de l'entrée en vigueur de la scolarisation obligatoire à 16 ans en 1967, tandis que d'autres considèrent que les effectifs vont rester élevés. Ce dispositif a concerné essentiellement des hommes (79 % en 2006) avec une surreprésentation de l'industrie pour ceux-ci. Les ouvriers représentent environ les 2/3 de l'ensemble, les techniciens près de 5 %, les employés 20 %. Le succès de cette mesure peut en partie s'expliquer par le dispositif de « cotisations arriérées » qui a permis à certains assurés d'effectuer des versements rétroactifs de cotisations pour certaines périodes au titre desquelles les cotisations n'avaient été versées. Cela concerne surtout les périodes d'apprentissage antérieures à 1972, et permettent ainsi de régulariser ces périodes (surtout aux âges de 14 et 15 ans) avec les taux de cotisation de l'époque ; Entre janvier 2004 et juin 2007, plus de 103 000 assurés ont effectué une régularisation de cotisations arriérées. Fait remarqué : de 2004 à 2007, on constate un déplacement des départs vers les âges les plus précoces (à partir de 56 ans). Dans la fonction publique d'État, les départs pour carrières longues ont été moins nombreux que prévus et surtout négligeables : 191 en 2005 et 2 128 en 2006 ! 1 800 départs sont prévus pour 2007. A la CNRACL, le nombre de départs est plus conséquent en 2006 : 486 (soit 1,3 % des départs en retraite) en 2005, 6251 (13,1 % des départs) en 2006. Ces départs se répartissent entre 1 446 dans l'hospitalière et 4 805 dans la territoriale, avec dans les deux cas 81 % d'hommes.

## **Actualisation des projections**

Le COR étudie actuellement les variables à retenir. Peu de changements sur les variables elles-mêmes. Les modifications les plus significatives concernent les projections démographiques (INSEE 2006), plus favorables (progression de la population active jusqu'en 2015 puis maintien à l'horizon 2050) et en sens inverse une situation financière de départ plus dégradée du fait du maintien du chômage à un niveau plus élevé que dans les projections initiales, et de l'absence de report des départs en retraite.

Les variables économiques sont maintenues. Le taux de chômage du scénario central (4,5 % à partir de 2015), peut être jugé « optimiste » mais il est cohérent avec la nécessité d'équilibrer les régimes et ...d'assurer l'emploi des seniors. L'hypothèse de productivité reste à + 1,8 %/an, soit la tendance observée sur les 30 dernières années. Le salaire moyen par tête doit évoluer comme la productivité, ce qui correspond à une stabilité dans le partage de la valeur ajoutée. Les hypothèses sur les comportements de départs en retraites suite aux réformes sont également maintenues, avec une nuance : dans la projection précédente, les effets de report de départ étaient immédiats, alors que dans la nouvelle projection ils sont progressifs jusqu'en 2015. Seul le scénario central sera testé, ainsi qu'une seule variante, compte tenu du temps disponible. Le secrétariat général veut tester les variantes dites « pessimistes » pour se garder des critiques sur l'aspect volontariste du taux de chômage. La partie syndicale a demandé une estimation de ce que coûterait le fait de rester à 40 annuités. Elle a estimé nécessaire de tester la variante indexation des pensions sur les salaires (prix + 0,9 point), tant pour les salaires portés au compte (secteur privé) que pour les pensions. D'une façon générale, la partie syndicale a considéré que lors des négociations on ne pouvait débattre des propositions faites par les différentes parties sans disposer des estimations du coût financier qu'elles représentent. Enfin lors des dernières séances du Conseil, plusieurs intervenants ont fait le constat de départs précipités en retraite du fait de la crainte du rendez-vous de 2008.

## **Les régimes spéciaux**

Les objectifs essentiels du pouvoir sont évidemment politiques : affaiblir la fraction encore organisée du salariat dans la perspective des combats à venir, notamment pour le rendez-vous de 2008 sur les retraites, affaiblir le syndicalisme combatif, avec la volonté de le placer devant un dilemme : reculer ou combattre isolée de l'opinion. C'est un jeu risqué pour le pouvoir car rien n'assure qu'il puisse maîtriser ce processus, du fait des enjeux en termes d'identité professionnelle, de besoin de protection et d'espoir dans l'avenir que le porte le dossier des retraites auprès des salariés.

Ces régimes spéciaux ne représentent que 6 % du montant des pensions, et il est clair que ce n'est pas cette réforme qui va résoudre le problème de financement des retraites. Cependant, avec cet argument on reste sur la défensive, car on peut toujours dire que tout ce qui réduit les besoins de financement va dans le sens de l'équilibre financier des régimes. L'argument majeur qui est asséné par le président de la République est celui de l'égalité. Dans sa version la plus hard, il consiste à affirmer que la réforme des régimes spéciaux permettra d'améliorer les petites retraites. Prétendre réformer les régimes spéciaux au nom de l'égalité sociale après avoir distribué 15 milliards d'euros aux plus riches de ce pays dépasse les limites raisonnables du cynisme.

Quant aux petites retraites, si elles sont dans la peine, c'est bien à cause des réformes Balladur et Fillon qui sont des machines infernales à fabriquer des petites retraites. Sans compter que la réforme des régimes spéciaux va elle-même accroître le nombre de petites retraites. Sarkozy prétend avoir le courage, que n'ont pas eu ses prédécesseurs, d'affronter les réformes « difficiles » Pourtant, comme on l'a vu plus haut, les « questions difficiles » sont soigneusement évitées dans l'agenda du gouvernement.

Bien sûr, si on rapporte la question des régimes spéciaux à celle de la pénibilité du travail, il est légitime de se demander si ce sont les « bonnes » professions qui sont dans la « bonne case » des départs anticipés. Mais si on prend cette question, il faut s'en occuper sérieusement, ce qui n'est pas le cas de ce gouvernement, ni du précédent, et encore moins du Medef. Il s'agit de la pénibilité, mais pas seulement. Il s'agit surtout du travail et de ce qu'il devient.

La facture d'usure qu'ont payé les travailleurs manuels explique le succès imprévu (par les technocrates) des mesures pour carrières longues. D'ailleurs, on peut se demander ce qu'on attend pour faire quelque chose de digne en faveur des salariés du bâtiment. Le Medef a fait traîner les négociations sur la pénibilité. Dans la fonction publique, la question est complètement occultée.

Mais ce serait un contre sens que de croire que ce problème est derrière nous. Certes, les travaux physiques ont tendance à disparaître, mais l'évolution actuelle du travail qui entraîne une fatigue de soi, un « burn-out », le mal-être, aura des conséquences majeures sur les fins de carrière. Le « travaillez plus pour gagner plus » ne va pas arranger les choses. Cette question est totalement ignorée par les slogans idéologiques du président et par le Medef

### **La réforme des régimes spéciaux est déjà bien entamée.**

A la Banque de France, elle est même achevée. Dans les entreprises de réseaux, la réforme des régimes spéciaux, est une conséquence directe de l'ouverture à la concurrence de ces marchés. Les normes comptables internationales imposent à ces entreprises d'inscrire à leur bilan leurs engagements en matière de retraite. Ce provisionnement est hors de portée de ces entreprises, qu'il s'agisse de la RATP, de la SNCF ou des entreprises des industries électriques et gazières (IEG). C'est pourquoi les réformes s'appuient sur deux éléments : la création de caisses autonomes et la technique de l'adossement. La caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) a été créée le 1er janvier 2005 et la caisse de retraites du personnel de la RATP à compter du 1er janvier 2006. D'autre part, les régimes des IEG et de la RATP ont été adossés aux régimes de droit commun (CNAVTS) et régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et AGIRC). La SNCF n'a pas été concernée par ces réformes. L'adossement signifie que les prestations et les cotisations, au titre des régimes de droit commun, sont déterminées selon les conditions qui seraient applicables si les salariés des IEG et de la RATP relevaient pour leurs droits de ces régimes de droit commun, financés par des cotisations des salariés et des employeurs. Pour tenir des différences structurelles, notamment démographiques, cela implique le versement d'une « soulte » au régime général et une hausse des taux de cotisation (compensées à la RATP et dans les IEG par une prime au personnel)

Comme les réformes du financement ont laissé pour le moment inchangés les droits des affiliés, la part des prestations non couvertes par les régimes de droit commun forment les droits spécifiques, correspondant aux prestations d'un régime « supplémentaire » différentiel.

Ces « droits spécifiques sont financés dans les entreprises des IEG par une taxe sur le transport et la distribution d'énergie pour les droits acquis avant le 1er janvier 2005 et pour les activités « régulées » (non soumises à la concurrence). Pour les droits acquis avant 2005 mais pour des activités non régulées (ouvertes à la concurrence), et pour tous les droits acquis après 2005, les droits spécifiques sont couverts par une cotisation employeur. A la Ratp, passée sous le contrôle de la région avec la création du STIF, la totalité des droits spécifiques passés, validés au 31 décembre 2005, est financée par le budget de l'État, les droits spécifiques futurs, acquis à partir du 1er janvier 2006, sont financés par le budget de l'État dans la limite d'un volume d'emplois statutaires de la RATP de 45 000. Au-delà de cette limite, ils seront à la charge de la RATP.

Ces exemples concrets peuvent faire l'objet de différentes interprétations. On peut voir ces évolutions comme répondant aux besoins des entreprises, notamment pour traiter la spécificité des emplois, et à la nécessité d'un contrat social interne permettant d'avoir un personnel attaché aux valeurs de l'entreprise. D'ailleurs nombre de grandes entreprises privées ont leurs « régimes



spéciaux » au sens où d'une part elles accordent à leurs salariés certains avantages sociaux, notamment en matière de retraites, et où d'autre part, elles ont externalisé le coût de leurs restructurations de personnels, par l'exclusion de leurs salariés âgés, sur les dispositifs de cessation anticipée d'activité. Ces entreprises ont aussi externalisé certaines fonctions, de sorte que les salariés « à statut » sont les seuls à bénéficier du « régime spécial ».

De façon non contradictoire, on peut aussi voir ces évolutions comme une fragilisation des droits acquis par les salariés de ces grandes entreprises publiques, puisque ces droits ne seront plus inscrits dans le marbre de la loi (ou du décret), mais relèveront d'un droit interne à l'entreprise susceptible d'évoluer selon les rapports de forces et la position de l'entreprise sur le marché. Ce serait aussi faire passer ces salariés du statut d' « avant-garde morale », au sens où ils étaient grévistes « par procuration », attachés au service public, à la normalité de salariés préoccupés de leurs intérêts spécifiques.

Le champ des négociations est vaste, y compris si l'on en exclut l'âge de départ : bonifications d'annuités selon la nature des emplois, décote/surcote, salaire de référence, progressivité de la réforme, taux de cotisation, indexation des pensions, avantages familiaux et conjugaux,... Mais il peut être très rétréci par le décret annoncé, comme semblent l'indiquer les premières déclarations de Xavier Bertrand. Compte tenu de l'état avancé de la réforme dans les IEG, l'enjeu principal est à la SNCF.