



Eco-Terre

Retraites: et si on faisait autrement?

Manifestant lors d'un défilé du 1er mai / AFP

Huit syndicats appellent à la grève et à des manifestations contre le plan du gouvernement. «Libération» explore les autres voies de réforme possibles.

SONYA FAURE, LUC PEILLON ET FRANÇOIS WENZ-DUMAS

QUOTIDIEN : jeudi 22 mai 2008

En France, l'écart entre l'espérance de vie d'un ouvrier et celle d'un cadre est de sept ans. Et cet écart se creuse. Derrière l'équité apparente du slogan gouvernemental «41 ans de cotisation pour tous» se cachent de profondes inégalités. Aujourd'hui, les syndicats espèrent des «centaines de milliers» de manifestants dans toute la France, même s'ils n'ont pas toujours appelé à la grève. Dans l'aérien à la SNCF, et dans une moindre mesure à la RATP, la journée s'annonce agitée. Tous les syndicats réclament la remise à plat du dossier, mais peu s'accordent sur les remèdes pour pérenniser notre régime par répartition. A l'heure où le gouvernement - comme d'ailleurs, la grande majorité de ces homologues européens - semble expliquer qu'il n'y a pas d'autres choix que de travailler plus longtemps pour «sauver les retraites», peut-on imaginer d'autres pistes de réformes, alternatives ou complémentaires, à cet allongement de la vie au travail pour tous ? *«En premier lieu, il faut sortir d'une idée reçue : le problème de financement des retraites n'est pas si grave !, prévient Gérard Cornilleau, de l'OFCE. L'évolution démographique est favorable : la natalité augmente depuis cinq ans et l'immigration est bien plus forte qu'il y a vingt ans.»* Alors, comment accompagner cette conjoncture plus favorable que prévue ? Tentatives de réponse.

IDÉE 1

TRANSFÉRER 1 POINT DE COTISATION CHÔMAGE SUR L'ASSURANCE VIEILLESSE

Le constat avait déjà été fait en 2003 : en partant à la retraite, l'importante génération du papy-boom (nées entre 1946 et 1950) va libérer des postes de travail, et le chômage va baisser. C'est déjà ce qui se produit, puisqu'on est passé sous la barre des 8 % de chercheurs d'emploi. Du coup le régime d'assurance chômage de l'Unedic, après avoir été lourdement déficitaire jusqu'en 2005, redevient bénéficiaire. François Fillon, dans sa réforme de 2003, avait retenu cette hypothèse. Le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque, estime que le basculement d'un point de cotisation permettrait d'assurer 40 % du financement qu'il faudrait trouver pour équilibrer les comptes en 2012.

EST-CE RÉALISABLE ? Techniquement, cela ne pose aucun problème. Politiquement, c'est une autre affaire. Le Medef est résolument contre, sa présidente, Laurence Parisot a encore rappelé mardi l'hostilité total de l'organisation patronale à toute augmentation de cotisation d'assurance vieillesse, même compensée par une baisse équivalente de cotisation d'assurance chômage. Or il sera difficile au gouvernement de passer outre l'avis du Medef : le niveau du prélèvement chômage est fixé par un accord négocié entre le patronat et les syndicats. Quant aux syndicats, ils n'accepteront pas de baisser les cotisations Assédic s'ils n'obtiennent pas en échange une amélioration des aides aux chômeurs. D'ici le 31 décembre 2008, date limite pour la signature de la nouvelle convention d'assurance chômage, les négociations Etat-patronat-syndicats seront serrées.

EST-CE SOUHAITABLE ? Non seulement souhaitable, mais indispensable. Et si le taux de chômage passe un jour sous la barre des 5 %, on peut même envisager de ne basculer qu'une partie des cotisations chômage sur la vieillesse, ce qui permettrait de baisser un peu le taux de prélèvement global.

IDÉE 2

MODULER L'ÂGE DE LA RETRAITE EN FONCTION DE LA PÉNIBILITÉ DES MÉTIERS

Certains salariés parviennent à l'âge de la retraite en pleine forme, d'autres sont usés prématurément en raison de conditions de travail éprouvantes. Le simple bon sens et l'équité conduisent à penser que cette

injustice pourrait être compensées par des mécanismes permettant aux seconds de partir plus tôt que les premiers. C'est ce qui se fait couramment dans le secteur public, en particulier dans le régime spécial de la SNCF où la dernière réforme confirme les bonifications accordées aux «roulants» qui peuvent, s'ils le souhaitent, partir cinq ans plus tôt que les «sédentaires». Rien de tel dans le régime général des salariés du privé. Depuis quatre ans, syndicats et patronat se rencontrent régulièrement sans parvenir à un accord. Pourtant, le passage aux 41 ans de cotisation serait beaucoup plus facilement accepté dès lors que les salariés auraient l'assurance de partir plus tôt s'ils exercent un métier pénible.

EST-CE RÉALISABLE ? Le blocage de la négociation patronat-syndicat illustre la difficulté de trouver un accord. Un terrain d'entente peut être trouvé sur la définition des critères de pénibilité, même si une notion comme le stress au travail - que veulent faire reconnaître les syndicats - est difficile à cerner objectivement. Le Medef propose de contourner l'obstacle en soumettant la reconnaissance de la pénibilité à une commission médicale, qui déterminerait les droits de chaque salarié à une retraite anticipée. Les syndicats refusent cette logique, qui reviendrait selon eux à faire assumer par la branche vieillesse de la Sécurité sociale une partie de la mission de branche accident du travail et maladie professionnelle.

EST-CE SOUHAITABLE ? Cette démarche est plébiscitée par les Français. Reste que si personne ne conteste le principe de compenser la pénibilité par un départ anticipé, cette mesure doit être financée. La contrepartie est claire : soit augmenter les cotisations, soit accepter que ceux qui ont des métiers moins pénibles travaillent plus longtemps...

IDÉE 3 **RÉINVENTER LA RETRAITE PROGRESSIVE**

La retraite à la carte permettrait de partir plus tôt ou plus tard en fonction de son envie, mais sans pénalisation excessive.

EST-CE RÉALISABLE ? Le système actuel, forme un peu perverse de retraite à la carte, incite plutôt à liquider sa retraite le plus tard possible : si un salarié part sans avoir cotisé les quarante ans nécessaires à une retraite à taux plein, il est très pénalisé (- 25 % pour cinq années manquantes), et, à l'inverse, majoration si un salarié part après l'âge de 60 ans, et après avoir cotisé 160 trimestres. Une autre forme de retraite à la carte, beaucoup plus intéressante existe aussi : la retraite progressive. C'est l'outil le plus pertinent pour les seniors souhaitant se retirer progressivement de la vie professionnelle, et, pour les entreprises, un moyen de maintenir les seniors dans l'emploi. Son principe est simple : un salarié qui, à partir de l'âge de 60 ans et 150 trimestres cotisés, bascule à temps partiel, se voit verser une partie de sa retraite en complément. Il continue à cotiser et, le jour où il décide de liquider définitivement sa retraite, l'ensemble de ses droits sont recalculés. Mais cette forme de retraite à la carte est peu connue et largement limitée par cette barre des 60 ans et le minimum de 150 trimestres. La CFDT milite pour que tout salarié puisse en bénéficier avant 60 ans.

EST-CE SOUHAITABLE ? La retraite progressive est plus favorable aux salariés que le système actuel de surcote/décote. Mais le recours à ce dispositif n'est pas toujours un choix, mais souvent une nécessité pour les salariés qui, à 60 ans, n'ont pas atteint leurs 160 trimestres, s'ils ne veulent pas devenir des «retraités pauvres».

IDÉE 4 **REMETTRE LES 45-60 ANS AU TRAVAIL**

Travailler l'équivalent de 41 annuités ? Encore faudrait-il le pouvoir ! Aujourd'hui, seuls 38 % des quinquagénaires exercent une activité professionnelle (la moyenne européenne est de 42,5 %). Augmenter le taux d'emploi des seniors auraient au moins deux avantages : augmenter leur pension et remplir les caisses de retraite.

EST-CE RÉALISABLE ? Est-ce une malédiction française - celle de l'abus de préretraite qui aurait habitué entreprises et salariés à partir tôt ? *«Je ne vois aucune raison de ne pas y arriver, estime Annie Jolivet, de l'Ires. Les voisins qui ont réussi dans cette voie bénéficiaient d'une croissance soutenue, et ont su accompagner les secteurs en restructuration.»* Pas si simple de changer les mentalités. En 2006, partenaires sociaux et gouvernement Villepin avaient créé un «CDD senior» pour les plus de 57 ans. Un échec. Cette fois, le gouvernement prévoit que les entreprises qui ne négocieraient pas des objectifs chiffrés d'emploi de seniors, puissent être sanctionnées. Mais déjà, les entreprises semblent bouger. Les industries charcutières se sont fixé l'objectif d'élever le taux d'emploi des seniors, aujourd'hui de 6 % à

10 ou 15 % dans cinq ans. Et les magasins Grand Optical ont embauché des seniors pour mieux refléter leur clientèle... Gérard Cornilleau, de l'OFCE, est optimiste : *«La part des seniors dans la population active augmente : les baby-boomers ont passé les 50 ans ! Cela va nous faire entrer dans une spirale vertueuse...»*

EST-CE SOUHAITABLE ? Permettre aux quinquas d'éviter la case chômage est forcément une bonne mesure. Mais si certaines personnes sont en pleine forme à 55 ans, d'autres, au même âge, sont cassées. Pour ça au moins, la préretraite avait du bon.

IDÉE 5

REPOUSSER À 61, 62, VOIRE 63 ANS L'ÂGE LÉGAL DU DÉPART À LA RETRAITE

La première fois que Laurence Parisot, a parlé de repousser à 61 ou 62 ans l'âge minimum de départ à la retraite, les syndicats ont pensé que la présidente du Medef se livrait à une petite provocation comme aimait le faire son prédécesseur. Rien en effet n'est plus contradictoire avec la réforme Fillon de 2003 que de revenir sur le principe du départ «à la carte» entre 60 ans et 65 ans, acquis depuis 1982. Mardi, la présidente du Medef est revenue à la charge en expliquant que le système ne serait équilibré que si l'on repoussait à 63 ans et demi l'âge minimal de départ.

EST-CE RÉALISABLE ? Si le gouvernement souhaite provoquer une guerre ouverte avec tous les syndicats, CFDT en tête, il peut toujours reprendre la proposition du Medef. Mais ce serait mettre à bas une réforme entamée par Edouard Balladur en 1993, qui fit tomber Alain Juppé deux ans plus tard, reprise par François Fillon en 2003 et complétée pour les régimes spéciaux par Xavier Bertrand l'an dernier. Plus que risqué.

EST-CE SOUHAITABLE ? En obligeant ceux qui ont commencé à travailler à 18 ans à cotiser 45ans et demi au lieu de 42 ans sans aucun avantage supplémentaire, les caisses de l'assurance vieillesse vont se remplir. Mais les Assédic vont devoir faire face à un afflux de chômeurs de 60 ans et plus, qui s'ajouteront aux 55-59 ans déjà particulièrement nombreux.

IDÉE 6

FAIRE ENTRER LES JEUNES DANS LE SYSTÈME DÈS 18 ANS

Il s'agit de valider les années d'études et de galère des jeunes de plus de 18 ans et de les inclure dans le calcul des retraites. En échange, étudiants et précaires paieraient une cotisation, symbolique, à la retraite. *«Avec l'augmentation de la durée des études, on entre désormais à 26 ans en moyenne sur le marché du travail»*, note Sophie Binet, vice-présidente de l'Unef, à l'origine d'un appel signé par 15 associations. Selon le Conseil d'orientation des retraites, 60 % de la génération née en 1970, étaient déjà assurée à ses 30 ans, de ne pas pouvoir partir avec une retraite à taux plein à 60 ans.

EST-CE RÉALISABLE ? Jeunes étudiants et précaires seront-ils prêts à verser une cotisation pour un enjeu si lointain ? De plus, les cotisations seraient par principe moins élevées que les pensions à venir. *«Mais le Conseil d'analyse économique estime qu'une année d'étude supplémentaire augmente de 8 % la productivité d'un salarié*, rapporte Michaël Zemmour, chargé des questions sociales à l'Unef. *Cette création de richesse pourrait être réattribuée.»* Des représentants de l'Unef seront reçus lundi par le cabinet du ministre du Travail, Xavier Bertrand.

EST-CE SOUHAITABLE ? Cette formule consoliderait le système de répartition en renforçant son principe même : la solidarité entre les générations.

Accéder au forum « Retraite: peut-on éviter les 41 années de cotisations? »

http://www.liberation.fr/actualite/economie_terre/327580.FR.php

© Libération