

« On n'échappera pas à une hausse des taux de cotisation si on veut maintenir le montant des retraites. Il est illusoire de penser que les retraites vont être payées par les plus riches. On a besoin des impôts des plus riches pour réduire le déficit en général, pas spécialement pour la retraite. Enfin, la situation du niveau des retraites n'est pas jusqu'à présent si catastrophique. »



Henri STERDYNIK

Directeur du Département d'Economie de la Mondialisation à l'OFCE

Auteur de « *Quel avenir pour nos retraites ?* »

« La particularité de la France par rapport à d'autres pays, c'est le fait qu'on n'a pas vraiment de dialogue social. On n'aboutit pas à une solution qui fait consensus mais à une solution imposée par le Gouvernement aux partenaires sociaux. »

« Le fait d'indexer constamment les retraites sur le niveau des prix et non pas des salaires, diminue le niveau de vie relatif des retraités. »

« On dramatise le déficit du système des retraites qui, lui-même, nécessiterait une réflexion plus profonde sur la raison pour laquelle dans le monde capitaliste, on a besoin d'un déficit public important pour soutenir l'activité. La réponse, on le sait, n'est pas liée au système de retraite. Elle est liée à l'orientation qu'a prise la mondialisation, la globalisation, la croissance des inégalités, le fait que dans tous les pays, on se concurrence en baissant les salaires et du coup, il n'y a pas de demande. Comme il n'y a pas de demande, il faut des bulles financières. Quand celles-ci explosent, il faut du déficit public. »

« Ces politiques ne permettent pas de résoudre les difficultés immédiates pour les victimes d'usure professionnelle. (...) C'est pour cela que nous étions partis sur un dispositif de cessation d'activité anticipée. Un tel dispositif aurait un double objectif : le rôle de compensation des atteintes à la santé, en fonction du parcours professionnel, et un rôle de prévention, au moins pour les quelques années restantes (...) Mais surtout la mise en place d'un tel dispositif permettrait de se mettre en conformité avec la réalité. Si on autorisait la population actuelle des 55 à 60 ans à en bénéficier, cela faciliterait le fonctionnement d'un système légitime, sécurisé et plus digne, puisque actuellement, nous sommes sur des pratiques "exclutantes", plutôt discrétionnaires. C'est-à-dire que personne ne peut dire par avance à quelle sauce il va être mangé, arrivé à l'âge fatidique des 55 ans. Est-ce que son patron va le mettre au chômage ? Est-ce qu'il va être en maladie, compte tenu de son état de santé ? Est-ce qu'il va être en invalidité ? »



Mathieu MALAQUIN

Chargé d'Etudes et de Prospective du Groupe Alpha
Co-auteur d'un rapport sur la pénibilité et retraite réalisé à la demande de la CGT

« On ne peut pas dire que ce qui est présenté actuellement sur la pénibilité soit vraiment à la hauteur. On reste sur un système qui s'apparente au système d'invalidité. »

« L'idée de cette étude est de raisonner en coût global net. On tient compte d'un coût brut pour les caisses de retraite. Forcément, si des gens partent à 55 ans au lieu de 60 ans, cela coûtera plus cher aux caisses de retraite mais ce sera une économie pour les autres régimes sociaux, à savoir, le chômage et les régimes maladie et invalidité suite à la maladie, puisque ce seront autant de personnes qui ne partiront pas sur ces régimes. »

« Cela montre qu'il est possible de compenser la pénibilité vécue dans le secteur du BTP avec une mesure qui, somme toute, reste relativement accessible. 1,3 % ou 1,4 % de la masse salariale du secteur du BTP n'est pas quelque chose d'insurmontable. »

« En fait, il faut repartir de la réforme de 2003, qui a acté un principe qui prend en compte l'augmentation de la durée moyenne d'espérance de vie et qui a décidé de répartir cette progression de l'espérance de vie pour deux tiers en augmentation de la durée d'activité et un tiers en augmentation de la durée de retraite. »

« Aujourd'hui, la durée moyenne de retraite se situe à 22 ans. »

« (...) il n'y a pas de raison de se focaliser sur la valeur de l'âge légal. C'est certes un référentiel intéressant mais ce qui me paraît plus important, c'est de tenir compte de la carrière de chacune et chacun. »

« (...) on pourra toujours imaginer allonger les carrières, on ne résoudra en rien le problème des retraites, puisqu'on sait pertinemment que nous sommes quand même dans une situation où plus de 60 % de celles et ceux qui prennent leur retraite ne viennent pas de l'entreprise mais soit du chômage, soit de l'assurance maladie sous toutes ses formes, y compris les aspects incapacité-invalidité, soit malheureusement, des minimas sociaux. »



Bernard Van CRAEYNEST

Président de la CFE-CGC et de l'Agirc

« (...) les personnes qui ont 30 ans aujourd'hui, ont cotisé 7 trimestres de moins que les mêmes trentenaires de la génération précédente. »

« Quel que soit le système, il est étroitement lié à la conjoncture économique et à la progression de la richesse de chacun des pays. J'en veux pour preuve que le système en compte notionnel pratiqué en Suède, s'il avait été appliqué intégralement en 2009, les pensions auraient dû baisser de 4,2 % (...) »



Edito

Retraite et pénibilité au travail

Séminaire des 6 et 7 juillet 2010 à Roissy CDG

La disparition programmée de la retraite à 60 ans fut à l'origine de très nombreuses manifestations en 2010. Cette réforme des retraites décidait du report de l'âge légal de départ au-delà de 62 ans, comme de l'allongement de la durée de cotisation. Le débat sur la Pénibilité au travail, relancé avec la précédente réforme de 2003, n'avait pas permis aux partenaires sociaux de s'engager sur une définition commune de ses facteurs de risques. Parallèlement, l'absence d'un mécanisme légitime de financement payé par les employeurs, imposait à l'Etat de reprendre la main sur le sujet.

Onze ans après son précédent séminaire consacré à la Retraite, le Conseil d'administration d'OMNES réunissait un collège d'experts, quelques jours avant que ne soit déposé le projet de loi devant l'Assemblée. Annie JOLIVET, économiste et chercheuse à l'IRES, retrace l'historique de ces deux dossiers et s'interroge sur la finalité et la pertinence des nouvelles mesures gouvernementales.

Nicolas CASTEL, sociologue et chercheur au Centre d'Etudes de l'Emploi, revient sur la réforme de 1987 qui a transformé le principe de la répartition. Antoine REMOND, économiste au Centre Etudes et Prospective du Groupe Alpha et chercheur associé au Centre d'Economie de Paris-Nord repositionne cette réforme française, dénonçant un recul historique plus rapide que partout ailleurs en Europe.

Bernard FRIOT, économiste, sociologue, membre du conseil scientifique d'Attac, reprend les enjeux techniques et politiques de la réforme pour ses différents acteurs, en suscitant un engouement indéniable par l'habileté de ses démonstrations sur le salaire continué. Yves STRULLOU, maître des Requêtes au Conseil d'Etat, et auteur du rapport « Pénibilité et Retraite », fait le tour de la question au travers des interrogations posées en terme de reconnaissance, d'enjeux, sans oublier d'évoquer les scénari

de financement pour une réelle prise en compte de cette pénibilité.

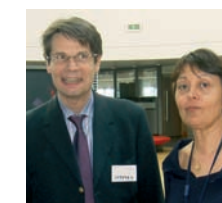
Henri STERDYNIK, Directeur du département d'économie de la mondialisation à l'OFCE, nous fait l'amitié de revenir à OMNES pour retracer et analyser la situation depuis son intervention de 1999, et s'interroger si cette nouvelle réforme possède un caractère résolument structurel ou n'est tout simplement que conjoncturelle.

Mathieu MALAQUIN, chargé d'études au Centre d'Etudes et de Prospective du Groupe Alpha, témoigne du rapport qu'il a co-écrit, proposant des pistes et des solutions concrètes à la prise en compte de la pénibilité du secteur du BTP qui permettraient de financer et d'anticiper de 5 ans le départ en retraite de tous ses ouvriers.

Bernard VAN CRAEYNEST, Président de la CFE-CGC et de l'Agirc, justifie des contreparties négociables au recul de l'âge légal que son organisation syndicale pourrait envisager, mais dénonce le projet gouvernemental qui fait supporter 80 % de l'effort aux salariés.

Annie JOLIVET expose sa synthèse et les conclusions de nos travaux, impossibles à résumer ici en quelques phrases.

Retrouvez-les sur notre site, afin de mieux comprendre notre amertume face à l'injustice que beaucoup d'entre nous ont ressentie le 1^{er} juillet 2011, date d'application effective de cette réforme arbitraire... sans parler de la décision gouvernementale du 7 novembre 2011 d'avancer de 2018 à 2017 le report de l'âge légal de départ en retraite dans le cadre du plan de rigueur national !



Bonne lecture et rendez-vous sur le Net...

Dominique DEPETRO
Philippe CADOREL
Co-animateurs



OMNES est une association, loi 1901, créée en 1995 par Alain Dubourg (sous le sigle ACGN Air France jusqu'en 1998) dont l'objet est d'organiser pour les militants des syndicats d'Air France des séminaires sur un thème d'actualité. A cet effet, des conventions de formation sont conclues avec la direction d'Air France. OMNES organise deux séminaires par an, sur deux journées, et depuis 2008, deux conférences sur une matinée. Tous les syndicats y sont conviés, une trentaine de militants syndicalistes d'Air France y participe. L'association a pour responsabilité la recherche d'intervenants français et internationaux parmi les plus compétents sur le thème choisi pour le séminaire. Chaque intervenant présente un exposé, puis un débat s'instaure avec les syndicalistes. L'intégralité des actes de ces séminaires-conférences et leurs synthèses sont accessibles sur le site : www.omnes-airfrance.com

Les séminaires d'OMNES sont ainsi devenus, au fil des années, un lieu de rencontres et de débats constructifs entre les militants des différents syndicats des personnels au sol et navigants d'Air France, sur les problématiques nouvelles auxquelles ils sont confrontés. Ces forums contribuent de ce fait à créer une dynamique du mouvement syndical d'Air France.

Depuis 2005, les syndicats de KLM participent aux séminaires OMNES Air France, et un séminaire commun OMNES AIR FRANCE KLM est organisé chaque année alternativement aux Pays-Bas et en France. Ils ont créé depuis, le Dutch Union Omnes Program Committee, qui regroupe sept syndicats de KLM.

Les participants sont des responsables et des militants syndicalistes d'Air France de la CFDT, SNGAF-CFTC, CFE-CGC, CIFOAF, SNMSAC-UNSA, SNPL F ALPA, SNPNC, UNAC et UNSA-Smaf, ainsi que des responsables et militants syndicalistes de sept syndicats de KLM : CNV (Christelijke Nationaal Vakverbond), FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), NVLT (Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici), de Unie (Vakbond voor industrie en dienstverlening), VHKP (Vereniging van Hoger KLM Personeel), VNC (Vereniging van Nederlands Cabinepersoneel) et VNV (Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers).

contact : omnesairfrance@gmail.com

www.omnes-airfrance.com

« La question centrale est : pourra-t-on financer sur une base collective les besoins de ressources supplémentaires en direction des retraités ? C'est là, le problème financier qu'évoquent les réformateurs en répondant d'emblée : " ce n'est pas possible ". Ce problème veut dire une chose : il s'agit d'un refus d'augmenter les cotisations sociales et donc les salaires, sur plusieurs décennies (...) »



Nicolas CASTEL

Sociologue et Chercheur au Centre d'Études de l'Emploi

Auteur de la « La retraite des Syndicats »

« Au contraire, les projections, par définition approximatives, qui malheureusement sont utilisées aujourd'hui pour apeurer, disent en fait une chose essentielle et très encourageante pour l'avenir : sur les 40 ou 50 prochaines années, le nombre d'inactifs et d'actifs inoccupés en France, sur le nombre d'actifs occupés, restera quasiment stable. Il n'y a donc pas de choc démographique touchant les actifs occupés, en perspective, mais, il est vrai, un besoin de ressources monétaires plus important en direction d'une population retraitée plus nombreuse et qui, parce qu'elle quitte de plus en plus tôt le travail subordonné, c'est-à-dire l'emploi, vit plus longtemps. »

« Une transformation de l'âge légal suppose tout un travail sur les conditions de travail, toute une politique en direction des personnes ayant une cinquantaine d'années. C'est-à-dire qu'on arrête de les placarder au sein de l'entreprise. »

« Le système des retraites est finalement au cœur de cette opposition séculaire entre la socialisation des salaires et le binôme prévoyance/charité ou, si vous préférez, le binôme libéral, assurance privée/assistance publique. »



Antoine REMOND

Economiste au Centre d'Études et Prospective du Groupe Alpha et Chercheur associé au Centre d'Économie de Paris-Nord

Auteur de « Les retraites en question »

« Le Gouvernement retient une approche dite par exposition à des facteurs de pénibilité, regroupés en trois catégories. Ces trois catégories avaient été définies par le patronat et les syndicats qui avaient engagé une négociation sur la pénibilité entre 2005 et 2008. Ils étaient parvenus, notamment, à reconnaître les facteurs de pénibilité mais la négociation bloquait sur le fait que le MEDEF n'était pas d'accord pour envisager une réparation de cette pénibilité. Ensuite, la prise en compte de ces facteurs se fera selon les individus. On est dans une logique d'individualisation. Les effets de la pénibilité seront constatés par une commission médicale qui va regarder l'état d'usure des salariés et estimer s'ils sont aptes ou non à poursuivre leur activité. Ce n'est pas décidé en fonction de l'espérance de vie. »

« C'est une réforme qui est très politique, que l'on peut qualifier sans crainte d'idéologique, tant que l'emploi des seniors n'est pas plus élevé... »

« Si on a en tête les réformes qui ont été prises au cours des dernières années, on s'aperçoit que les gains d'espérance de vie ont été absorbés par l'augmentation de la durée de cotisation, puisqu'elle a augmenté de 3 ans depuis 1993.

Par ailleurs, depuis la réforme des retraites de 2003, il existe une règle d'allongement automatique de la durée de cotisation. Prendre en compte les évolutions démographiques est donc déjà le cas. On voit bien là, une double imposture. De plus, si l'espérance de vie augmente, c'est aussi grâce à la retraite, parce que celle-ci permet de souffler un peu dans un contexte où les conditions de travail sont particulièrement difficiles. Si on ajoute à cela que le défi à moyen terme n'est pas démographique mais économique, alors on se rend bien compte que cette justification ne tient absolument pas ! »

Quelques échos du SEMINAIRE



Annie JOLIVET

Economiste et Chercheuse à l'Institut de Recherche Economique et Sociale
Co-auteur de « La réforme des retraites de 2003 : cinq ans après »

« Le fait d'augmenter l'âge minimum de la retraite à taux plein me semble avoir un effet négatif. Toutes les personnes qui auront déjà suffisamment cotisé à 60 ans ne pourront partir à la retraite que dans le cadre de la retraite anticipée longue carrière, donc avec des critères spécifiques. Ces critères désavantagent les femmes, on aura donc une différence de traitement entre hommes et femmes. On sait très bien que le relèvement de l'âge minimum du taux plein ne suffit pas pour que les gens restent plus longtemps en emploi ! Je considère personnellement que ce n'est qu'une mesure symbolique et financière. Elle n'a pour seul intérêt que de diminuer le niveau des pensions qui seront servies après la réforme et, psychologiquement, de faire croire au reste du monde qu'avant, on n'avait rien fait, et que maintenant, enfin, on augmente l'âge de la retraite. Enfin, on ne sera plus les seuls à afficher un âge de la retraite de 60 ans dans l'Europe entière ! On sera comme les autres avec 62 ans, cela va être merveilleux... ! »

« Aujourd'hui, 14 % à 15 % de gens partent avec une surcote à la retraite. »

L'âge de liquidation n'a aucun lien direct avec l'âge de cessation d'activité. On peut très bien être au chômage par exemple, à partir de 55 ans, et ne réclamer sa pension qu'à 65 ans pour obtenir ce fameux taux plein. Beaucoup de femmes sont dans cette situation (...)

« Voilà quelle est la part des assurés d'une génération qui disposeraient de 160 trimestres à l'âge de 60 ans dans le futur : comme d'habitude, les hommes sont plus avantagés que les femmes et plus on considère les générations jeunes, plus la proportion de ceux qui pourraient avoir un taux plein se réduit. Pour les femmes des années 1960, à peu près 7,5 % d'entre elles pourraient avoir une retraite à taux plein. Messieurs, si vous appartenez à la génération des années 1960, vous voyez qu'un quart d'entre vous a une chance d'avoir 160 trimestres ! Cela laisse peser quelques interrogations sur nos capacités à remplir les nouvelles conditions de durée et d'âge qui seraient mises en place si elles sont tout le temps relevées... »

Découvrez les résumés et l'intégralité des exposés et débats du séminaire sur www.omnes-airfrance.com

« La pension comme salaire continué, présente en fait des solutions aux impasses que nous connaissons aujourd'hui en termes de travail et d'investissement. »



Bernard FRIOT

Economiste, Sociologue, membre du conseil scientifique d'Attac
Auteur de « L'enjeu des retraites »

« Nous ne pourrions jamais tenir le coup d'une argumentation solide sur la retraite, si nous la considérons comme un temps d'activité inutile où après une longue vie de travail on a droit au repos ! Je n'ai pas besoin de 30 ans de repos, cela ne m'intéresse pas du tout ! J'ai besoin de travailler sans employeur : oui ! J'ai besoin de travailler avec un investissement libéré des marchés financiers : oui ! Voilà ce dont j'ai besoin. Il n'y a donc pas de raison qu'au cours de ma vie et jusqu'à ma mort, ma qualification et mon salaire n'augmentent pas ! »

« Quelle est la différence entre un retraité et un actif ? Ce n'est pas du tout le travail. Tous les deux sont au travail. La différence, c'est que l'un est payé, libéré de l'emploi, alors que l'autre est payé sous le joug de l'emploi. Ce n'est pas une différence de génération. »

« Une classe dirigeante qui ne peut plus offrir un avenir collectif positif, il faut bien effectivement qu'elle ait des masses de main d'œuvre qui exercent une pression à la baisse sur les droits de tous. »

« La cotisation sociale crée un tout nouveau rapport au temps. Si nous voulons assurer du long terme, il faut dépenser sous forme de bien commun une partie de la valeur ajoutée que nous sommes en train de créer par notre travail collectif. Si nous voulons financer l'investissement, il faut, sur le modèle de la cotisation vieillesse, créer une cotisation économique qui assèche le profit en amont. »



Yves STRUILLLOU

Maître des Requêtes au Conseil d'Etat
Auteur du Rapport « Pénibilité et Retraite »

« Le Gouvernement refuse l'approche qui aurait consisté à fixer a priori, une liste de métiers ou de classifications professionnelles réputés pénibles. En effet, cette approche collective aurait été injuste, car elle aurait laissé de côté certains salariés qui n'exercent pas ces métiers mais qui sont objectivement usés par leur travail. Elle pourrait également conduire à décourager les préventions et l'amélioration des conditions professionnelles dans ces métiers. »

« Quelle articulation entre la prévention et la réparation ? C'est une question que les organisations syndicales de salariés doivent se poser, comme les organisations d'employeurs. Si le dispositif de prise en compte de la pénibilité, quel qu'il soit, est considéré comme un solde de tout compte, à terme, les effets négatifs sur la prévention et par suite sur les conditions de travail, seront particulièrement sévères. »

« Le lien entre pénibilité et retraite résulte de l'impact des conditions de travail sur l'espérance de vie. Nous n'avons pas tous les mêmes conditions de travail, ni la même espérance de vie. »

« Ce qui caractérise la situation actuelle, c'est une réduction de la "pénibilité classique" ou industrielle mais la diffusion d'une nouvelle forme de pénibilité. Ce sont des contraintes de rythmes de temps de type industriel qui se diffusent dans l'ensemble des services. »