



© F. BLANC

Une réforme injuste, injustifiée, d'une totale régression sociale... Voilà quelques-uns des termes peu amènes qu'utilisent les travailleurs pour qualifier le projet gouvernemental sur les retraites contre lequel ils sont massivement mobilisés.

Chose peu commune, tous les sondages, et ce quelle que soit leur origine, traduisent le large rejet de ce projet. Comment s'en étonner tant celui-ci, contesté, entre autres unanimement par huit organisations syndicales, dont FO, frappe fort et tous azimuts.

Il programme le report, de deux ans, de l'âge légal de départ et prévoit une accélération du calendrier de l'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein.

Il pulvérise les régimes spéciaux et piétine les modalités d'âge de départ en retraite des catégories actives, ce qui revient à s'asseoir sur la question de la pénibilité, laquelle, dans le privé, est renvoyée aux branches. Faisant la part belle au patronat, exonéré une fois de plus de toute contrainte, entre autres sur l'emploi des « seniors », le projet masque aussi la réalité concernant la revalorisation annoncée en grande pompe de la retraite minimum, sans compter qu'il dresse un étrange tableau budgétaire des conséquences de cette réforme infondée.

Explication en cinq points.

Réforme des retraites : décryptage

Une réforme brutale pour tous



Salariés du privé, fonctionnaires : le recul de deux ans de l'âge légal de départ en retraite frappera tout le monde si la réforme passe. Dès septembre, le gouvernement prévoit de reculer l'âge légal de 62 à 64 ans d'ici 2030. La mesure d'âge sera couplée à une forte accélération de la réforme Touraine. Pour atteindre 43 ans de cotisation à l'horizon 2030, l'âge légal reculera chaque année d'un trimestre par génération, à compter de ceux nés le 1^{er} septembre 1961. Ces salariés proches de la retraite devront travailler trois mois de plus (62 ans et trois mois). À raison d'un trimestre par an, la génération 1964, proche de la soixantaine, ne pourra pas partir avant 63 ans et avec 171 trimestres à valider, soit deux de plus qu'actuellement. Pour ceux nés en 1965 et 1966, ce sera trois trimestres en plus et avec aussi un recul

de l'âge de départ, soit à plus de 63 ans. Et en 2030, la réforme touchera de plein fouet ceux nés en 1968, qui devront travailler au minimum jusqu'à 64 ans. Un recul social inadmissible pour FO : à terme, « *Tout le monde va se prendre deux ans ferme* », résume Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé du dossier des retraites. Il souligne que certains publics en pâtiront particulièrement : les salariés précaires, ceux à temps partiel, (dont les femmes) ou exerçant des emplois pénibles. Et bien sûr les seniors.

Un index seniors hypocrite et cosmétique

Alors que seuls 56,1% des 55-64 ans étaient en poste en 2021 selon la Dares, les seniors devront paradoxalement travailler

deux ans de plus minimum. « *On verra le nombre de seniors inscrits au chômage ou au RSA augmenter. Les arrêts maladie, voire le risque d'accidents du travail vont croître dans certains métiers* », alerte Michel Beaugas. La réforme ne fait rien pour améliorer leur sort. Le projet prévoit la simple création d'un index seniors dans les entreprises à partir de 2023. La non-publication de cet outil donnant lieu à une pénalité de 1% de la masse salariale. Un gadget pour FO, qui avait demandé lors des « *concertations* » des sanctions financières pour les entreprises licenciant des seniors. Pour les salariés encore en poste à 62 ans, le gouvernement prétend revaloriser la retraite progressive. Mais à la marge : si la réforme passe, elle deviendra certes un droit opposable dans le privé pour les salariés souhaitant travailler à temps partiel, en complétant avec une part de pension avant l'âge légal. Le système s'ouvrira aussi à la fonction publique. Mais le dispositif (continuer à cotiser à temps partiel pour la retraite) reste peu avantageux. Et marginal : 12 306 personnes du privé étaient concernées en 2021 selon la CNAV. FO demandait que les retraites progressives se calculent sur la base de cotisations à temps plein pour ne pas pénaliser les salariés. Mais décidément, pas question « *d'alourdir le coût du travail* » en augmentant les cotisations, a martelé Elisabeth Borne. Par leur mobilisation, les travailleurs disent ce qu'ils en pensent!

Ariane Dupré

Une pension minimum à 1200 euros, de

« **U**n salarié qui a travaillé au Smic toute sa vie aura une pension de près de 1200 euros par mois, soit 85% du Smic net », promet le gouvernement dans son dossier de présentation de la réforme des retraites. C'est 100 euros de plus par mois que le minimum de pension

actuel. Cette revalorisation fait partie des rares arguments mis en avant par l'exécutif pour tenter de faire passer la pilule du recul de l'âge de départ. La mesure pourrait bénéficier à 200 000 nouveaux retraités chaque année. Elle s'appliquerait aussi aux retraités actuels, soit quelque 1,8 million de personnes.

Mais gare aux effets d'annonce. Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé des retraites, parle même de « *poudre aux yeux* ». Rares devraient en effet être les retraités à pouvoir bénéficier pleinement de ces 1200 euros. Il s'agit en effet d'un montant brut susceptible de baisser en fonction de prélèvements sociaux, dont la

ptage d'un projet inadmissible

Les régimes spéciaux dynamités

Élément explosif, la réforme prévoit « la fermeture » des principaux régimes spéciaux. Hormis certains petits régimes (marins, Opéra de Paris, Comédie-Française), tous les grands autres (les industries gazières et électriques, la RATP, soit environ 185 000 salariés sous statut), ou encore les Clercs de notaires seront concernés par la fameuse clause du grand-père, déjà effective à la SNCF depuis 2020 (selon le « Pacte ferroviaire » de 2018). Et au plus vite : à partir du 1^{er} septembre 2023, les nouvelles recrues seront affiliées au régime général de retraite si la loi passe. Une extinction à terme de ces régimes. Pour l'exécutif, « L'existence de ces régimes spéciaux de retraite n'apparaît plus

justifiée au regard des principes d'équité et d'universalité au cœur de notre modèle social. » Une provocation pour FO : « C'est une atteinte inadmissible au contrat social. Si les électriciens et les gaziers ont eu un statut calqué sur la fonction publique, ce n'est pas pour rien : ils assurent une mission de service public fondamentale », martèle Alain André, secrétaire général de la fédération FO-Énergie et Mines.

Touchés par le recul de l'âge

Et ce n'est pas tout. Chez EDF, Engie ou la RATP, les personnels actuels devront aussi travailler progressivement jusqu'à 64 ans. La mesure entrera en vigueur à

partir de 2025. Exit donc la possibilité de partir plus tôt, entre 56 et 60 ans selon les régimes. Pour FO, cette casse des régimes spéciaux, après la réforme Woerth de 2010 qui a déjà rallongé de deux ans l'âge légal de départ à la retraite, notamment pour les catégories actives du secteur public et pour les régimes spéciaux, est inacceptable. « Nous avons des contraintes de service public, des horaires décalés. Conduire des métros, c'est un métier pénible. Déjà, certains conducteurs partent à la retraite vers 57 ans. Les faire travailler plus longtemps ? Pour nous, c'est inadmissible ! », s'emporte Laurent Djebali, secrétaire général de FO-RATP.

Ariane Dupré



de la « poudre aux yeux » pour FO

CSG (taux de 0 à 8,3% selon les revenus du foyer).

Une mesure inscrite dans la loi depuis 2003

D'autre part, pour percevoir une pension à hauteur de 85% du Smic (pension de

base et complémentaire), il faudrait avoir effectué une carrière complète, c'est-à-dire avoir travaillé actuellement durant 41 ans et 9 mois sans interruption, et dès 2027, durant 43, voire 44 ans pour les carrières longues. En cas de trimestres manquants, la revalorisation serait diminuée au prorata, au minimum de 25 euros par mois. « Il faut

aussi rappeler que cette idée de fixer un montant minimal à 85% du Smic n'a rien de nouveau puisqu'elle figure dans la loi depuis la réforme Fillon de 2003, mais n'a jamais été appliquée », souligne Michel Beaugas.

Clarisse Josselin

À l'épreuve des chiffres, la dramaturgie budgétaire ne tient pas

À en croire le gouvernement, le système des retraites serait en grand péril et il faudrait agir, vite. Par son dernier rapport publié en septembre, le COR (Conseil d'orientation des retraites) n'est pas de cet avis et ne voit aucune urgence sur les retraites. Leurs dépenses « ne dérapent pas » a d'ailleurs répété le 19 janvier le président du COR devant la commission des finances de l'Assemblée. Le régime présente même un excédent (900 millions en 2021 et 3,2 milliards en 2022). Quant à un déficit à venir, le COR l'évalue autour de 10 à 12 milliards d'euros par an jusqu'en 2032. Dramatique? Non. Pour rappel, en termes de dépenses, le système de retraite représente 340 milliards d'euros par an. Le PIB, soit la production nationale de richesse, se situe lui autour de 2500 milliards d'euros... Le COR estime encore que la part des dépenses pour les retraites dans le PIB serait stable jusqu'en 2027 (autour de 13,8% à 13,9%),

puis augmenterait légèrement jusqu'en 2032 (entre 14,2% et 14,7%). Suivrait, jusqu'en 2070, une stabilisation, voire un recul (12,1% à 14,7%). Le gouvernement s'entête néanmoins : « Avec ce projet [de réforme, NDLR], l'équilibre du système sera atteint en 2030. » Et de vanter les économies que porte sa réforme. Le Haut conseil des finances publiques vient, lui, de pointer un coût net de 400 millions d'euros pour les comptes de la Sécu en 2023.

Pas de mise à contribution des entreprises

Selon le gouvernement, la réforme « apporte 17,7 milliards d'euros en 2030 » en termes « d'économies brutes générées par les évolutions des conditions de départ en retraite ». En clair, par l'attaque des droits. Le déficit, estimé à 13,5 milliards d'euros, serait comblé et le « surplus » d'économies obtenues,

4,2 milliards d'euros, servirait à « financer » des mesures dites « de justice » (sur les carrières longues, la hausse du minimum de pension, ...) pour un total de 4,8 milliards d'euros. Il manquait donc 600 millions. Le gouvernement affiche sa solution : « L'équilibre financier de la réforme passera par de la solidarité entre branches, et notamment entre la branche AT-MP et la branche vieillesse, et entre régimes. » Le taux employeur pour les cotisations vieillesse est ainsi relevé de 0,1 point, tandis que le taux des cotisations AT-MP (branche excédentaire) est baissé d'autant. Autant dire une opération à effet neutre pour les entreprises. Pas question d'alourdir le « coût du travail », se justifie le gouvernement. Il ne dit mot sur les exonérations de cotisations sociales aux entreprises, lesquelles induisent cependant chaque année, en termes de recettes, un manque à gagner qui pour la Sécurité sociale se chiffre en milliards d'euros par an. **Valérie Forgeron**

Pénibilité : la réparation toujours minimisée

Alors que l'intensification du travail est partout constatée, la pénibilité est extrêmement mal prise en compte dans le projet de réforme de l'exécutif. Celui-ci parle d'ailleurs d'« usure professionnelle », expression qui renvoie à l'état du salarié plutôt qu'à la nature du travail. Rien d'anodin : on se souviendra qu'en 2017, sitôt élu, Emmanuel Macron a amoindri la portée du compte pénibilité, issu de la réforme Touraine de 2014, en réduisant de dix à six les risques professionnels reconnus permettant aux salariés de partir en retraite anticipée, en formation ou à temps partiel. Depuis, avoir été exposé à des agents chimiques dangereux, avoir porté des charges lourdes, subi des vibrations mécaniques, encaissé des postures pénibles n'ouvre plus de droit à une retraite anticipée. Sauf à être reconnu atteint de maladie professionnelle. Il faut « une

meilleure prévention et un renforcement de la prise en compte de la pénibilité de certains métiers ou postes de travail », affirme l'exécutif. Il prévoit d'assouplir les conditions d'accès au compte professionnel de prévention (ex-compte pénibilité) mais de manière limitée.

Aucune automaticité des droits

En revanche, l'exécutif a exclu toute réintégration des quatre facteurs de risque retirés en 2017, décision alors dénoncée par FO. Il renvoie aux branches professionnelles le soin de conclure des accords pour identifier les métiers exposés à trois des quatre facteurs de risque retirés. Les agents chimiques dangereux ne sont pas concernés. Il n'y aura pas d'automaticité des droits, refusée par le patronat. « Ces critères seront à la main des branches, et donc des entreprises.

Les salariés exposés à une même situation de pénibilité ne seront pas traités, selon les employeurs, de la même manière », souligne Michel Beaugas, secrétaire confédéral. La mesure convient à la CPME et à l'U2P, qui peinent à recruter sur les métiers pénibles. En sus, un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (1 milliard d'euros sur le quinquennat) sera créé pour financer, avec les employeurs, des actions de prévention et de reconversion. Côté réparation, la réforme prévoit un suivi médical renforcé de ces salariés exerçant dans des métiers identifiés comme exposés à la pénibilité, pour détecter les situations d'inaptitude permettant un départ anticipé à 62 ans. Mais ce sera une gageure alors que les médecins du travail sont moins de 5000! Clairement, les départs anticipés ne sont pas l'objectif.

Élie Hiesse

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER MOINS



Bordeaux (33)

Carcassonne (11)



Auch (32)

Besançon (25)

Cherbourg (50)

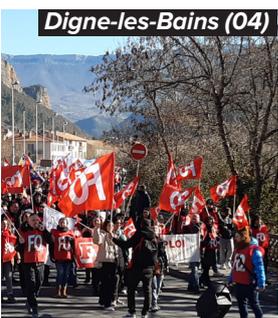
Die





Retraite : FO refuse un projet d'appauvrissement des aînés

L'inFO militante poursuit le décryptage du projet contesté sur les retraites, s'intéressant à l'impact qu'aurait la réforme sur le montant de la pension. Car le durcissement des mesures, d'âge et de durée de cotisation, ajoute des obstacles à l'obtention possible d'une retraite à taux plein, soit sans décote. Et sans diminution du montant de la pension de base, ce qui peut être contrarié par l'application, déjà existante, – y compris à 67 ans, âge de la suppression de la décote –, du coefficient de réduction (proratisation) en cas de trimestres validés insuffisants. Alors même que nombre de retraités ne parviennent déjà pas à valider une carrière complète (44% des femmes de la génération 1950 et 32% des hommes), la réforme porte la menace de pensions rognées plus sévèrement encore. Une sorte de double peine pour les salariés qui ont eu des carrières hachées, dont les femmes, ceux qui ont subi des temps partiels, du chômage, ceux qui ont fait des études, y compris ceux qui affichent des carrières longues... Des millions de vieux travailleurs risqueraient un appauvrissement par cette réforme décidée au nom de la réduction des dépenses publiques. FO s'y oppose.



Digne-les-Bains (04)



La Rochelle (17)



Laval (53)



Mont-de-Marsan (40)

Retraite : FO refuse un projet d

Le haut risque de revenus moindres

Reculer l'âge légal à 64 ans, mesure couplée à l'accélération du calendrier de la réforme Touraine, va appauvrir les futurs retraités. Hors réforme, le rapport du COR de septembre notait déjà que le taux de remplacement médian (la différence entre le niveau de pension de retraite et les derniers salaires) a diminué de presque 5 points entre les générations 1938 et 1948, passant de 79,2% à 74,5%. « L'évolution des pensions est moins dynamique que celle des salaires en fin de carrière. » Et « cette baisse du montant des pensions devrait se poursuivre pour ceux nés au début des années 1960 et 1970 », souligne le COR. Les précédentes réformes des retraites sont passées par là... Conséquence : le niveau de vie médian des retraités (1818 euros par mois, une personne sur deux étant en dessous) « devrait diminuer à long terme » entre 2030 et 2070 selon ce rapport. Autre effet indirect du recul de l'âge affectant les pensions : le chômage. Il y a un an, une étude de la Dares pour le COR insistait sur ce point : « Les dépenses d'allocation de retour à l'emploi [...] auraient été rehaussées d'environ 1,3 milliard d'euros en 2019 si l'âge légal de la retraite avait été décalé de 62 à 64 ans. » Un constat qui apporte de l'eau au moulin de FO, rappelant l'aberration de cette réforme : « La moitié des seniors ne sont plus en emploi, mais au chômage ou en invalidité » avant même de liquider leur retraite.

Vers plus de précarité

En outre, l'obligation de travailler jusqu'à 64 ans risque de restreindre la possibilité d'accéder à un taux plein sans décote (il faudra avoir cotisé 172 trimestres dès 2027 pour ceux nés en 1965). Arguant de la reprise économique, le gouvernement joue en effet sur un autre couperet en parallèle : sa réforme drastique de l'Assurance chômage. En particulier la baisse de la durée d'indemnisation, de 25% depuis février. Or, la précarité est toujours là. En janvier dernier, la Dares notait une forte reprise des contrats courts chez les demandeurs d'emploi, en hausse de 8,8% entre fin 2021 et fin 2022. Difficile d'en faire des projections à long terme. Mais pour Michel Beaugas, si la réforme passe « on verra le nombre de seniors inscrits au chômage ou au RSA augmenter ». Avec le risque de voir s'effondrer leur pension de retraite, voire pour certains de basculer vers le minimum vieillesse...

Ariane Dupré



Saint-Étienne (42)

PHOTOS DU DOSSIER : MANIFESTATIONS EN RÉGION DU 31 JANVIER 2023. D.R.

Cadres : menacés eux aussi

Comme tous les salariés, les cadres (19,3% de la population active salariée en 2019 selon l'Insee) seraient impactés par la réforme. Or, une majorité écrasante de cadres a fait des études longues. « Près de neuf sur dix sont diplômés du supérieur », indiquait l'Insee en 2020. Dans le détail, 54% sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou plus, 20% d'un bac+4 ou bac+3 et 14% d'un bac+2. Concrètement, ils n'ont pu entrer dans la vie active ni à 16, 18 ou même 20 ans. Les règles sur la durée de cotisation nécessaire pour un taux plein donnent alors le vertige. Désormais, selon la génération, 42 ans et plus..., et même 43 ans selon la réforme Touraine dont le gouvernement vise à accélérer le calendrier.

Même avec une carrière ininterrompue – difficile pour les femmes entre autres –, il est mathématiquement impossible à un cadre d'obtenir à 62 ans ou 64 ans une retraite à taux plein avec tous les trimestres requis. Et à savoir que même à 67 ans, âge de l'arrêt de la

Fonction publique : le refus d'un duo infernal à l'ass

Un chiffre suffit à fixer un premier problème : 23%. C'est la perte de pouvoir d'achat des agents publics depuis 2000, du fait du gel du point d'indice, base de calcul du traitement. Et ce n'est pas le dégel ponctuel (+1,6%) de 2016-2017 qui a réglé le problème. Ni la revalorisation de 3,5% en juillet dernier, face à une inflation à plus de

5%. Cette situation, que dénoncent les quelque 5,6 millions d'agents publics, a des répercussions sur la pension. Elle en aurait encore plus par la réforme qu'ils combattent, avec FO. La mesure d'âge et le durcissement du calendrier sur l'allongement de la durée de cotisation les impacteraient tous, y compris ceux en catégorie active. Concrètement, le

risque de carrières incomplètes est au plus haut.

Déjà une baisse de la pension « au fil des générations »

Et la règle, inchangée, du calcul de la pension ne fait pas tout car depuis des années, l'absence de revalorisation salariale

Le choc d'appauvrissement des aînés

Les femmes très pénalisées

Une « réforme juste », « favorable aux femmes »... Les éléments de langage choisis par l'exécutif n'auront pas tenu longtemps. Le 23 janvier, le ministre Franck Riester (Relations avec le Parlement) a reconnu, du bout des lèvres, que les femmes étaient « un peu pénalisées ». Depuis (et encore le 2 février sur les plateaux de France Télévisions), la Première ministre Élisabeth Borne s'acharne à colmater la brèche. Sans succès. 61% des Français considèrent que l'impact de la réforme sera négatif pour les femmes, a révélé un sondage paru ce même 2 février. À raison : l'étude d'impact présentée par le gouvernement montre que la réforme aggraverait les inégalités persistantes de carrière et de salaire subies par les travailleuses, lesquelles doivent déjà travailler plus longtemps que les hommes et perçoivent des retraites inférieures en moyenne. Avec le recul de l'âge légal de départ, de 62 à 64 ans,

pour atteindre une retraite à taux plein, elles devraient travailler encore plus longtemps que les hommes ne le feraient, toujours pour compenser leur carrière plus courte et profondément modifiée par les naissances : interruption(s), temps partiel, moindre progression, salaire plus faible.

Trimestres « maternité » et « éducation » : l'acquis de 1972 ébranlé

En effet, le projet de loi réduit drastiquement la portée du dispositif de majoration de trimestres accordée pour la naissance et l'éducation des enfants (jusqu'à huit trimestres par enfant). Lequel a été créé en 1972 pour compenser les inégalités professionnelles qui aboutissent à une pension des femmes retraitées de 40% inférieure à celle des hommes (chiffres 2020). Quant

aux « avancées » médiatisées par l'exécutif, elles ne concernent qu'une minorité ou se résument à un simple statu quo.

Ainsi, maintenir à 67 ans l'âge d'annulation de la décote (ouvrant droit à une pension à taux plein) ne changerait rien à la situation des femmes obligées de travailler jusqu'à cet âge avancé pour compenser leur carrière hachée. La comptabilisation des congés parentaux (jusqu'à quatre trimestres) dans le dispositif « carrières longues » ne concernerait, note l'étude d'impact, que 3000 femmes qui pourraient partir jusqu'à un an plus tôt en retraite. Enfin, la revalorisation à 1200 euros brut du montant du minimum de pension concernerait les seuls salariés justifiant d'une carrière complète, ce qui concrètement s'adresse à ceux ayant travaillé à temps plein et avec un salaire autour du Smic. De fait, les femmes aux carrières hachées et/ou à temps partiel en seraient exclues.

Élie Hiesse

Assi à plus d'un titre

la décote (seuil que le projet maintient et médiatise fort hypocritement), le coefficient de proratisation, qui existe déjà, s'applique encore, comme à tout salarié. Il établit ainsi le rapport entre les trimestres validés et les trimestres requis, ce qui participe à réduire le montant de la pension en cas de trimestres manquants. Diminution qui en toute logique serait d'autant plus marquée après la réforme.

Trimestres requis : un sommet de montagne inatteignable

Par son durcissement des règles sur l'âge légal de départ et sur la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, elle reviendrait donc pour les cadres aussi à une double peine : l'obligation de travailler plus tard pour, au final, une pension plus sévèrement amputée qu'actuellement. Les cadres affichant une carrière longue seraient

eux aussi impactés. Quant à racheter, à un âge avancé, des années d'études pour gonfler un stock insuffisant de trimestres, le tarif est prohibitif : entre 2800 et 4000 euros environ, par trimestre. Et tout cela est sans parler du chômage des cadres seniors, dû à la politique des entreprises.

Fin 2021, selon Pôle emploi, 700 000 cadres recherchaient un emploi dont 112 000 seniors, qualifiés ainsi à partir de 55 ans, au mieux. Dans une étude (Apec et Pôle emploi) de février 2022, 89% des cadres seniors au chômage soulignent que l'âge est un « désavantage » dans la recherche d'emploi. Sur 83% de demandeurs d'emploi cadres du secteur privé, 81% avaient été licenciés « à l'initiative de l'employeur »... Pour FO, il y a urgence à mettre la question de l'emploi, des seniors notamment, au centre de la problématique des retraites.

Valérie Forgeront

Assaut des pensions

la pèse sur le montant de la pension. Sans compter que la réforme ne prévoit pas l'intégration des primes à son calcul. Or, elles peuvent représenter 30% et parfois plus du salaire global. De fait, à la retraite, le taux de liquidation, affiché (pour une carrière complète) à 75% du dernier traitement indiciaire brut des six derniers mois est à mettre en perspective. Évoquant les

raisons de la baisse, d'ici 2070, de la part que représentent les dépenses de retraite de la fonction publique dans le PIB, le Conseil d'orientation des retraites pointe entre autres « un moindre dynamisme de la pension moyenne », « notamment à relier à l'évolution très modérée du traitement indiciaire ». La baisse des pensions se fait déjà sentir depuis les précédentes

réformes des retraites. Ainsi la pension moyenne versée aux anciens agents de l'État « diminue au fil des générations à partir de celle de 1940 (-3% jusqu'à la génération 1950) ». Les montants moyens des pensions reculeraient de 10% à l'horizon 2070 pour les anciens agents publics, prévoit le COR. Et c'est hors réforme...

Valérie Forgeront

Retraite : FO refuse un projet d'appauvrissement des aînés

Reims (51)

Carrières longues ou hachées : des parcours difficiles pour une pension « complète »

La réforme est brutale pour les salariés les plus modestes. Le recul de l'âge de départ n'épargne pas ceux cochant la case des retraites anticipées pour carrières longues. Soit une personne sur quatre. Le projet, en débat, prévoit plusieurs paliers : les apprentis ayant commencé avant 16 ans et justifiant de quatre à cinq trimestres de cotisation avant cet âge pourraient partir à 58 ans s'ils ont cotisé le nombre de trimestres nécessaires. Ceux ayant travaillé avant 18 ans pourraient liquider leur retraite à 60 ans. Pour ceux ayant travaillé avant 20 ans, ce serait 62 ans. Pour ceux ayant travaillé dès 20 à 21 ans, l'âge légal serait reculé, non pas à 64 ans comme prévu initialement par le projet, mais à 63 ans, selon la dernière proposition de la Première ministre, le 5 février, à la veille du débat parlementaire. Il faudrait aussi néanmoins 43 ans de cotisation. Or, pour les carrières longues, les réformes antérieures allongeant la durée de cotisation « ont limité le nombre d'assurés susceptibles de bénéficier du dispositif. La durée de cotisation augmentant, ils doivent attendre plus longtemps pour l'atteindre », pointait une étude de la Sécurité sociale de 2021. Ces ouvriers et employés devront donc travailler plus longtemps pour toucher des pensions moyennes : 1950 euros pour un homme,

1650 euros pour une femme pour une carrière pleine selon cette étude.

Les bas salaires frappés de plein fouet

Injuste, la réforme diminuera les pensions des salariés peu rémunérés et de ceux ayant des carrières incomplètes. Déjà, avec les réformes Woerth et Touraine, un bilan édifiant de la DREES en 2016 attestait d'une « perte de pension cumulée de plus de 6% pour les bas salaires ». Le recul de l'âge légal de départ à 62 ans par la réforme de 2010 a notamment été dévastateur : ses mesures ont participé à réduire « la pension cumulée de 6,6% pour les assurés en dehors de l'emploi dès 50 ans ». Aujourd'hui, près de quatre retraités sur dix aux carrières incomplètes perçoivent une pension inférieure à 1000 euros, selon l'étude d'impact du gouvernement. Mais le minimum retraite revalorisé à 85% du Smic net, soit 1200 euros brut, et brandi comme un progrès par l'exécutif est un leurre, analyse FO. Pour percevoir ce minimum, il faudra en effet avoir travaillé sans interruption. Soit 43 ans de cotisation, sans compter le paramètre du recul de l'âge légal de départ à 64 ans en 2030. Et en cas de trimestres manquants, la pension sera amputée au prorata... Par leur mobilisation, les salariés montrent en toute logique leur refus d'un tel projet.

Ariane Dupré



Montpellier (34)

Mulhouse (68)

Vale



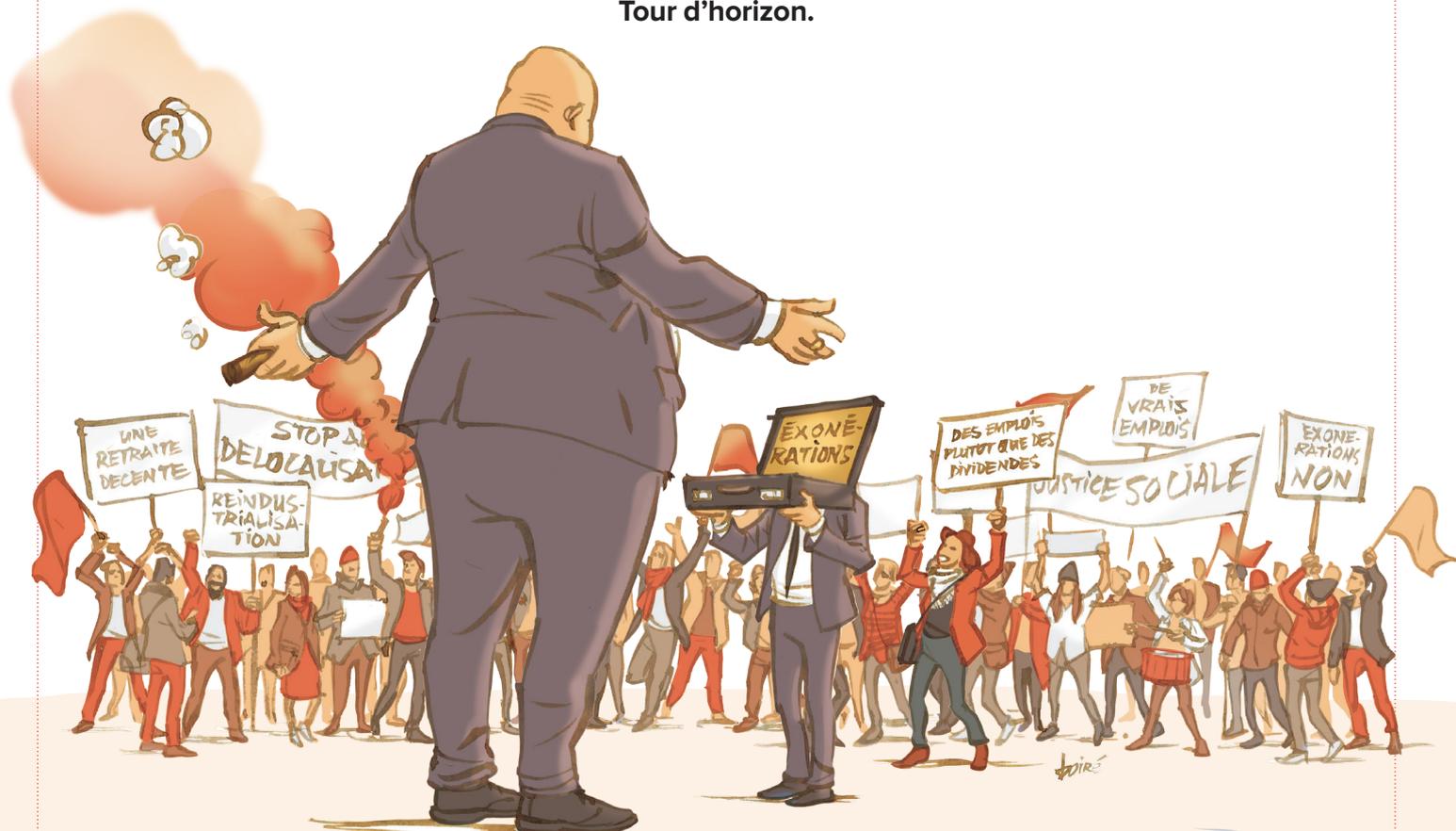


Le financement des retraites est au bord du gouffre clame l'exécutif.

Or, ses assertions tentant de légitimer l'urgence à agir, en imposant aux travailleurs une réforme injuste et brutale, sont battues en brèche par nombre d'économistes et de spécialistes de la protection sociale. Quant au projet, il ne dit mot des paramètres au cœur du financement des retraites : l'emploi et les salaires. Or, explique FO de longue date, développer l'emploi, pérenne, et augmenter les salaires permettrait d'apporter des recettes supplémentaires au système de retraite. Mais les délocalisations se poursuivent, y compris par les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques et sans contreparties. Le recours massif aux contrats précaires se poursuit aussi. Le patronat ne lâche que des hausses salariales limitées. Les entreprises se séparent toujours autant de leurs salariés seniors.

Se perpétue plus que jamais la politique d'exonérations au nom de la baisse du coût du travail...

Sciemment, le projet, qui ne sollicite aucunement les entreprises, ne remet pas en cause ces dérives qui cependant privent de recettes les comptes sociaux, le système de retraite notamment.
Tour d'horizon.



Retraites : la clé de leur financement, c'est l'emploi et les salaires

Retraites : la clé de leur financement

Augmenter les salaires : une solution autant qu'une nécessité

Pour assurer le financement du système des retraites, et de meilleures pensions, l'une des premières solutions réside dans la hausse du niveau des salaires. Mécaniquement, cela augmenterait les cotisations sociales, soit la part du salaire versée directement par l'employeur aux caisses de Sécurité sociale pour financer la protection sociale et ses diverses prestations, dont les pensions de retraite. Sauf que – et FO le dénonce de longue date – une tendance inverse est à l'œuvre, qui freine les augmentations salariales. Elle est portée par le développement en entreprise de mécanismes d'intéressement exonérés de cotisations sociales et/ou de primes annuelles désocialisées et défiscalisées. Lesquelles sont ancrées dans le paysage depuis 2019. Qu'on les appelle « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » ou, depuis juillet, « prime de partage de la valeur ». Dans une étude parue en 2020, l'Insee a pointé la minoration immédiate des hausses de salaire intervenues en 2019 et l'expliquait

par le versement de cette prime. « Les établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure », constatait l'Insee.

Baisse de 2,2% du SMB en 2022

Le retour de l'inflation, qui se maintient à un niveau très élevé, n'inverse pas cette tendance des employeurs à vouloir contenir les hausses de salaire. L'augmentation générale des prix des biens et des services contribue surtout à la hausse du Smic, révèle le service statistique du ministère du Travail dans une étude parue le 9 février. S'il constate effectivement en 2022 dans le secteur privé une progression du salaire mensuel de base (SMB) ou salaire brut (c'est-à-dire avant déduction des cotisations sociales), cette hausse des salaires ne compense pas celle des prix à la consommation. Loin s'en faut, et l'explosion depuis des mois des conflits salariaux en témoigne!

Lorsqu'elle est rapportée à l'inflation (+6% en 2022), et calculée en euros constants, la hausse constatée du SMB sur l'année (+3,8%) se transforme en une baisse de 2,2%. C'est mathématique. Dans le détail, en 2022, le SMB a régressé de 1,4% pour les ouvriers, de 1,7% pour les employés, de 2,8% pour les professions intermédiaires et de 3,1% pour les cadres.

Élie Hiesse



PHOTO UDFO 84

Recul de l'âge impact coûteux

Chômage, minima sociaux, invalidité, arrêt maladie... Près d'un travailleur sur deux qui part à la retraite n'est déjà plus en emploi. Reporter de deux ans l'âge de départ ne ferait qu'amplifier ce phénomène et transférer une partie des dépenses de la branche vieillesse vers les caisses des organismes sociaux.

C'est ce que démontrent deux études commandées par le Comité d'orientation des retraites (COR) en janvier 2022. Un recul de l'âge de départ de 62 à 64 ans aurait ainsi entraîné en 2019 (données disponibles les plus récentes), selon une note de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation

ment, c'est l'emploi et les salaires

Développer l'emploi de qualité, moteur puissant pour les recettes

La meilleure manière d'augmenter les recettes du système de retraite est de développer l'emploi pérenne (en CDI et à plein temps). Non seulement, pour les salariés, c'est la possibilité de progresser dans la carrière, donc de voir leur salaire croître, mais aussi, pour les comptes sociaux, c'est la solution pour être alimentés par un volume plus important de recettes, apportées par les

cotisations. Or, pour l'instant, si le chômage (de catégorie A) est sur une phase descendante, reste le problème de la qualité des emplois.

Alerte sur les créations d'emplois

Sur les vingt dernières années, on a vu en effet se développer l'emploi en contrat court, et même très court. Alors que les contrats de moins d'un mois représentaient 57% des CDD en 2001, en 2017 ils constituaient 83% de cette catégorie. Et si ceux d'une seule journée représentaient 8% des CDD en 2001, ils en représentaient 30% en 2017. Le phénomène est bien sûr favorisé par l'exonération de cotisations sur les bas salaires pour les employeurs et la multiplication des recours au CDD d'usage depuis le début des années 2000. Et nombre de salariés enchaînent les contrats courts : parmi eux, 70% travaillent auprès du même employeur trois mois plus tard. À noter que 17% de ceux cantonnés dans des contrats courts vivent sous le seuil de

pauvreté contre 15% des salariés en CDD et 8% des personnes en emploi stable.

Les calculs officiels sur le chômage laissent sur le côté quelque 2,4 millions de travailleurs subissant une activité réduite. Et cette précarité de l'emploi signifie de moindres cotisations, donc moins de recettes allant au système de protection sociale. De son côté, l'Insee vient d'alerter sur un coup d'arrêt dans les créations d'emplois fin 2022, après sept trimestres de hausse, et des déclarations d'embauche en baisse de 2,3%. Ce qui pose la question de l'évolution de l'emploi en 2023. La création de France travail sera-t-elle en mesure de remédier à la situation? Jusqu'à présent l'attention est portée sur le rapprochement des chômeurs de l'offre d'emploi, et non sur une amélioration de la qualité des offres. Est attendu également l'impact d'une mesure, entrée en vigueur en septembre 2022, celle du bonus-malus permettant de diminuer le taux de contribution à l'Assurance chômage des entreprises qui ont le moins recours aux contrats courts...

Sandra Déraillot



PHOTO UDFO 66

Age de départ : teux pour les organismes sociaux

et des statistiques (Drees), une augmentation de près de 3,6 milliards d'euros des dépenses de prestations sociales (pensions d'invalidité, minima sociaux, indemnités journalières de Sécurité sociale, rentes d'accidents du travail...). Et cela s'entend hors retraite et Assurance chômage. L'organisme anticipait notamment 160 000 nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité, pour un montant de 1,8 milliard d'euros.

Augmentation du chômage

Quant à l'Assurance chômage, elle aurait dû faire face, toujours en 2019,

à une hausse de 1,3 milliard d'euros des dépenses d'allocation de retour à l'emploi (ARE et AREF) pour 84 000 bénéficiaires supplémentaires, selon une note de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Et encore cette estimation est-elle sous-évaluée car elle repose sur un marché du travail « stabilisé », sans tenir compte de potentiels effets à court terme de la réforme. Or une étude du Trésor de 2016 pointe, en cas de recul de l'âge de départ en retraite, le risque d'une « augmentation du chômage à court-moyen terme du fait d'une augmentation plus

rapide de la population active que de l'emploi ».

Comme le rappelle le COR, la France possède le plus faible taux d'emploi des 60-64 ans des pays de l'OCDE, à 34,7%. La Première ministre Élisabeth Borne avait, lors de la présentation du projet de réforme le 10 janvier, enjoint les entreprises à faire « leur place aux personnes proches de la retraite et veiller à une meilleure qualité de vie au travail ». Le seul outil prévu, la création d'un « index senior », qui mettait peu de pression sur les entreprises, a été rejeté par les députés le 14 février.

Clarisse Josselin

Ces exonérations qui font mal à notre Sécu

Le 21 février, Emmanuel Macron, en visite matinale à Rungis, déclarait vouloir un « débat sur le travail ». Cela sans évoquer une remise en question de la politique de baisse du « coût du travail » débutée, depuis les années 1990, par les mesures Balladur. Avant que beaucoup d'autres ne suivent (mesures Fillon, CICE...). « Il existe aujourd'hui trente-cinq ou trente-six mécanismes différents d'exonération de cotisations de sécurité sociale », indiquait déjà le Sénat... il y a vingt ans. Or, cette baisse du coût du travail, recherchée par tous les exécutifs au nom du développement de l'emploi et de la compétitivité des entreprises, renvoie directement au financement de la protection sociale. À ses ressources. Et bien sûr à la participation des employeurs dans le cadre des revenus d'activité.

La part employeur de plus en plus faible

Dans son étude publiée en février 2022, la direction de la Sécurité sociale décrit la situation. Pour les salaires au Smic, « la part des cotisations employeurs dans le coût du travail a ainsi fortement baissé, de 30% en 1991 à 6% en 2022 ». Et l'étude de souligner « la forte baisse des cotisations employeur (-77 points depuis 1991) sous l'effet des allègements successifs appliqués depuis 1993 ». De fait, « le coût réel du travail au niveau du Smic a progressé de 6 points quand le Smic brut a crû de 41 points entre 1991 et 2022 ». Et encore, « en 2022, le taux effectif de

cotisation employeur s'établit à 6,9%, dont 1,6% sur le champ des prélèvements de sécurité sociale et 5,25% sur les autres contributions ». Et cette baisse de la part employeur se retrouve pour des salaires plus élevés. Ainsi pour « 1 PASS » (plafond annuel de la Sécurité sociale), « le taux effectif de cotisation employeur au niveau du PASS s'établit à 23,1% en 2022. En l'absence de taux réduits il aurait été de 30,9% ». Tout est dit. Il faut parvenir à 2PASS pour observer une hausse, légère, dans le temps de la part des cotisations employeur. Rien qu'en 2021, les allègements généraux de cotisations sociales patronales représentaient 51 milliards d'euros. Même avec une compensation partielle de l'État, pour la Sécurité sociale, le manque à gagner est énorme en termes de recettes. Et c'est sans compter les risques que représente la fiscalisation des ressources de la Sécu. Autant dire le risque d'étatisation.

Si les cotisations représentent encore 58%, la CSG et d'autres impôts et taxes pèsent déjà au total 38%. « Cette évolution répond à la nécessité de ne pas faire peser le financement de la Sécurité sociale sur les seuls revenus d'activité », indique le gouvernement. Et le patronat, qui y participe de moins en moins, s'en trouve ravi. Mais pas les travailleurs, qui n'acceptent pas de payer la facture par une réduction de leurs droits via une réforme des retraites, cela en conséquence d'une politique qui impacte les comptes sociaux.

Valérie Forgeront

Délocalisations : la saignée d'emplois continue

À rebours des grands discours du gouvernement sur la nécessaire réindustrialisation de la France, en l'absence de sanctions, les entreprises peuvent continuer à délocaliser leur production en toute impunité. Ainsi, l'équipementier aéronautique Latécoère a présenté fin janvier en CSE un plan de réorganisation qui prévoit que les machines de « l'usine du futur » de Toulouse-Montredon, inaugurée en grande pompe en 2018, seront expédiées au Mexique et en République tchèque. Le site de Labège sera fermé et une partie de sa production transférée en Tunisie. Une centaine d'emplois sont menacés.

Chez Schneider Electric, le syndicat FO, prenant appui sur une expertise commandée par le CSE central, dénonce la délocalisation programmée « d'un million d'heures de travail » vers l'Europe de l'Est d'ici à

2025. Il déplore « le manque de transparence de la direction, qui ne présente pas les véritables orientations stratégiques du groupe en France ». À l'appel de FO, un rassemblement était organisé le 16 février devant le siège de Rueil pour dénoncer une « stratégie destructrice d'emplois » et exiger des réponses de la direction.

2,2 millions d'emplois perdus en quarante ans

« Ces nouvelles délocalisations sont inacceptables, surtout quand elles sont décidées au motif d'une "nécessaire" réduction des coûts imposée par les crises successives », dénonce la fédération FO-Métaux à propos de Latécoère. Elle pointe aussi la responsabilité des pouvoirs publics dans ce domaine. « Le Fabriqué en France

et la réindustrialisation de notre pays ne sauraient être que des mots là où l'action est plus que primordiale », ajoute-t-elle.

FO revendique de longue date le conditionnement des aides publiques à l'arrêt des licenciements et au maintien des activités sous peine d'un remboursement de ces aides. Or Latécoère, rachetée en 2019 par un fonds américain, avait largement bénéficié d'aides publiques pour l'ouverture de l'usine de Montredon, notamment 5,4 millions d'euros de subventions de l'État.

Depuis 1980, les branches industrielles ont perdu près de la moitié de leurs effectifs, soit 2,2 millions d'emplois selon un rapport de France Stratégie de 2020. Le secteur industriel ne contribuait plus, en 2021, qu'à 13,1% du PIB de la France.

Clarisse Josselin