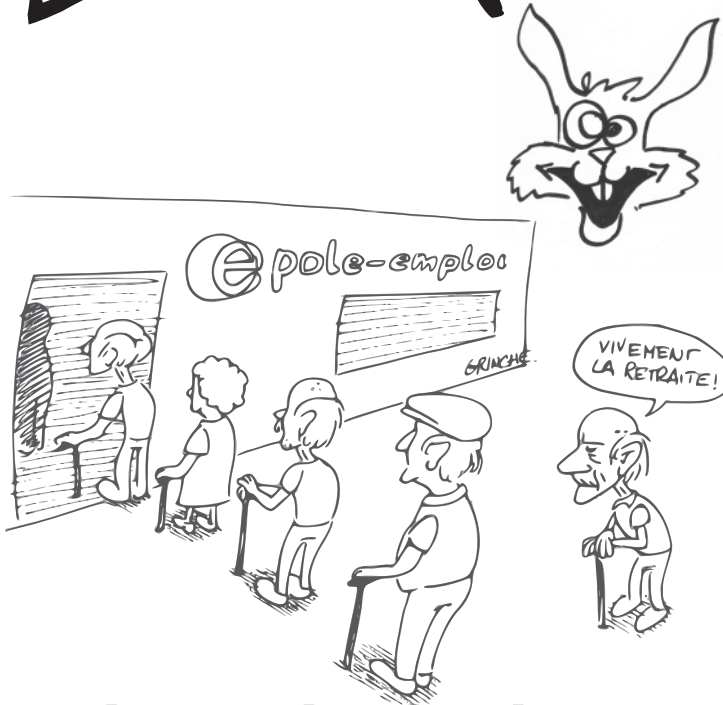


Le lapin blanc

veut une vraie retraite !

LA BATAILLE DES RETRAITES FAIT RAGE



« On ne peut plus financer les retraites ! » Notre système social est en danger, menacé de déposer le bilan d'un jour à l'autre. « Il faut sauver le système de retraites par répartition ! » Heureusement que notre gouvernement veille, et qu'il a su repérer cette terrible menace à temps. Nos vieux sont sauvés !

Mais alors, pourquoi tant de mécontents ? Mais qui sont ces millions de gens qui manifestent ? Refusent-ils que l'on sauve les retraites par répartition ? Ils tiennent des discours étranges, soulèvent des questions dérangeantes et embayent sur un cours d'économie, avec plus de détails, de chiffres et de précisions qu'il n'y en a dans la somme des discours des ministres de notre bien aimé gouvernement.

Intrigué, le Lapin Blanc a eu envie d'enquêter sur le fonctionnement de notre système de retraite, et surtout sur cette réforme dont « on » nous dit du bien, et qui aurait seulement besoin d'un brin de travail pédagogique pour être enfin comprise. Alors essayons nous-même de la comprendre ! ■

Au lieu de jeter égoïstement ce lapin sur le macadam, donnez-le à quelqu'un(e) !

Chronologie des retraites en France depuis 1945

La Rédaction

Depuis les années 1850, dans certaines entreprises et dans la fonction publique, on met en place des systèmes permettant aux salariés de bénéficier d'une retraite. Dans les années 30, un système général par capitalisation est instauré en France, mais il est quasiment en faillite quand arrive la seconde guerre mondiale.

1945 : création du régime général de sécurité sociale, par répartition, et pour le secteur privé. Les actifs cotisent et versent une pension aux retraités ; le niveau de cette pension résulte d'une décision politique.

Avant 1945, il existait aussi des régimes « spéciaux ». Ils sont maintenus, et avec l'objectif

qu'ils soient rattrapés par le régime général.

1962 : mise en place d'un régime complémentaire qui améliore la pension. Les caisses ARRCO et AGIRC, qui dont l'adhésion devient obligatoire en 1972, versent 54 milliards d'euros par an (en plus des 76 du régime de base).

1967 : changement de la représentation des salariés dans la gestion des caisses de sécurité sociale (avant : 75% salariés, 25% employeurs, après 50-50).

1972 : instauration d'un minimum de pension, garanti au salarié ayant cotisé 37,5 ans.

1983 : retraite à 60 ans pour

tu(te)s. À cette époque, le nombre de cotisants (en millions) s'élève à 16,6 pour le privé, 2,3 non salariés, 4,3 fonction publique et 0,5 régimes spéciaux.

La part des retraites dans le PIB ne cesse d'augmenter : 5,4% en 1959, 7,3% en 1970, 11,7% en 2000 et 12,1% en 2007.

1989 : entrée du privé dans les caisses complémentaires (Rocard).

1993 : réformes Balladur, qui ne touchent que le privé :

- la pension est calculée sur les salaires des 25 meilleures années et non des 10 meilleures.
- la durée de cotisation passe de 37,5 ans à 40 ans pour une re-



HORS-SÉRIE NUMÉRO 1

traite à taux plein (50 % du salaire annuel moyen) avant 65 ans. Partir à 37,5 ans ne permet de toucher plus que 46,87% du salaire (au lieu de 50%), soit une perte de 6,25%.

- indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires. Petit à petit, la pension perd du pouvoir d'achat qui se cumule avec le temps et s'élève à 20% sur 20 ans.
- décote de 10% par année manquante.

1995 : plan Juppé, application de la réforme de 1993 au public, et réduction d'autres prestations de la sécurité sociale. *Juppé revient sur l'âge de départ à la retraite suite aux grèves (novembre/décembre 95).*

1996 : réforme des complémentaires Agirc-Arrco, *gel des cotisations, passage d'un système où*

l'on définit les cotisations en fonction des prestations sociales à un système où l'on ajuste les prestations sociales sur les cotisations.

Les régimes de retraites complémentaires réduisent le nombre des points accordés chaque année à leurs cotisants, limitant donc la retraite qu'ils leur verseront plus tard.

2003 : la fonction publique subit le même sort que celui qu'à subit le privé en 1993.

2007 : les régimes spéciaux sont alignés sur la fonction publique réformée en 2003.

2010 : *réforme de Nicolas Sarkozy, recul de deux ans des âges de départ à la retraite, et augmentation de la durée de cotisation.* ■

CE LAPIN EST...

- réalisé par Loïc, Anna-L, Florian, MZ, Benjamin, avec les contributions d'Étienne, et grâce aux travaux d'Attac, de la fondation Copernic et de Solidaires ;

- édité par l'asso Le Lapin Blanc, dont la charte est consultable sur le web :

<http://lapinblanc.info/> ;

- financé grâce au FSDIE de l'Université Paul Sabatier ;

- tiré à 600 exemplaires ;

- distribué sur les trois universités de Toulouse ;

- publié sous les termes de la licence Art Libre, consultable sur :

<http://artlibre.org/>

... et en recherche permanente de volontaires pour participer à cette aventure !

Les différents systèmes de retraite

De nombreuses organisations sociales ont vu le jour le siècle dernier afin d'assurer une retraite aux salariés. Ces différences d'organisation ont un impact direct sur la qualité des prestations qu'elles assurent, et sur leur viabilité financière.

RETRAITE PAR CAPITALISATION

Les systèmes par capitalisation sont des systèmes d'épargne individuelle. Les salariés « mettent de côté » chaque mois une partie de leur salaire, qui servira à financer leur retraite. Cependant, l'épargne seule ne permet pas d'obtenir une retraite décente : l'inflation fait que l'argent épargné en début de carrière ne vaut plus grand chose au moment de la retraite.

La capitalisation consiste à investir dans des actions (des titres de propriété d'entreprise). C'est le rôle des fonds de pension, qui gèrent

ainsi le capital des salariés. Lors de la retraite, les titres sont vendus, pour obtenir une pension.

La capitalisation est un engagement sur le long terme : il faut que les investissements du début de carrière rapportent en fin de carrière. C'est un investissement sur trente ou quarante ans, avec tous les aléas que cela implique.

De plus, pour que le capital accumulé soit récupéré sous forme de monnaie lors de la retraite, il faut vendre les titres sur le marché boursier lors de la liquidation de la retraite. Cette vente dépend fortement du marché boursier : en cas de crise économique, les titres se vendront beaucoup moins bien, les pensions seront donc beaucoup plus faibles. De même, ce système est sensible aux changements démographiques : chaque départ en retraite va constituer une vente de

titres, les années où de nombreuses personnes partiront à la retraite, leurs titres se vendront moins cher, l'offre augmentant, le prix du marché sera plus bas.

RETRAITE PAR RÉPARTITION

La retraite par répartition est un engagement social complètement différent de la capitalisation : les recettes des cotisations de l'année courante servent directement à financer les retraites de cette même année (en France, 6 mois s'écoulent environ entre le moment où l'argent est prélevé et celui où il est distribué). Le système par répartition n'a pas à faire de projection dans un avenir lointain pour fonctionner.

Si la gestion financière d'un système par répartition est bien plus simple que celle d'un système par capitalisation, il existe plusieurs manières de calculer les droits

CHARGES OU COTISATIONS ?

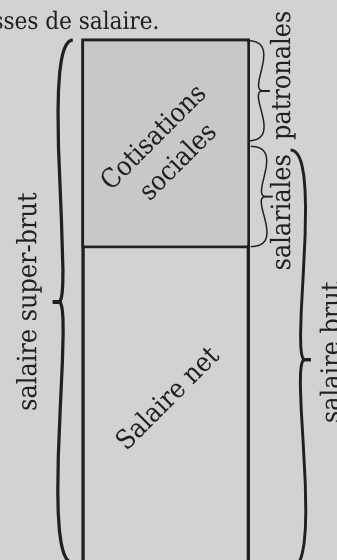
QUELQUES DÉFINITIONS :

Cotisations sociales : part du salaire qui est socialisé, c'est-à-dire mis en commun dans les différentes caisses de sécurité sociale.

Cotisations salariales : les cotisations sociales sont calculées en fonction du salaire brut (qui est la valeur de référence du calcul des salaires). Les cotisations salariales sont une part prise dans le salaire brut et versées aux caisses de sécurité sociale.

Cotisations patronales : les cotisations patronales sont aussi des cotisations sociales, calculées en fonction du salaire brut, mais prises en plus du salaire brut. Cependant, c'est un piège de vocabulaire : les cotisations patronales font aussi partie du salaire (part de la richesse créée par un salarié qui revient aux salariés). On parle ainsi de salaire « super-brut ». **Les cotisations patronales sont du salaire, et non des dons généreux des patrons !**

Charges sociales : les charges sociales n'existent pas. Il s'agit d'une invention de vocabulaire qui fait croire que les cotisations sociales sont un poids pour l'économie, ce qui permet ainsi de justifier des baisses ou des exonérations de cotisations, donc des baisses de salaire.



dont bénéficiera un salarié.

LES COMPTES NOTIONNELS : DU SALAIRE DIFFÉRÉ

Dans un système de comptes notionnels (ou système de points), les salariés, au lieu d'épargner de l'argent, épargnent des points. Un système permet de faire varier la valeur du point pour compenser l'inflation. Lors de la liquidation de la retraite, on calcule le montant de la pension en fonction des points accumulés.

Si la monnaie distribuée par le système provient des prélèvements de l'année courante (contrairement à la capitalisation), la valeur de ce qui est distribué dépend directement de la carrière du salarié. C'est pourquoi on parle de salaire différé, l'argent cotisé par chaque individu au cours de sa carrière sert à calculer sa propre retraite : les inégalités de salaire sont directement répercutées sur la retraite.

Suivant les pays, les points servent à calculer la pension versée chaque année, ou (comme en Suède) la pension totale qui sera versée au cours de la retraite. Cette pension totale est alors divisée par le nombre d'années restant à vivre (d'après l'espérance de vie) pour obtenir la pension annuelle. En Suède, il vaut mieux ne pas vivre plus que son espérance de vie...

DU SALAIRE SOCIALISÉ : LOGIQUE DE SOLIDARITÉ

Le système français de 1947, en plus de fonctionner par répartition, refuse la notion d'épargne prévalant ailleurs. Les conditions pour obtenir une retraite sont juste un âge et un nombre d'années de travail (annuités), indépendamment du salaire reçu tout au long de la carrière.

Le montant de la pension est déterminé (à l'origine) en fonction des dix meilleures années de salaire, ce qui permet d'avoir un ordre d'idée de la qualification du salarié. Et c'est en fonction de cette qualification que sa retraite sera calculée.

Ce système entraîne une certaine redistribution des richesses (environ 20% du montant total des retraites est distribué aux plus pauvres en plus de ce qu'ils ont cotisé). La pension est déconnectée de la carrière du retraité : il s'agit bien de salaire socialisé, mis en commun, et redistribué selon une logique de solidarité.

ET AUJOURD'HUI ?

Le système français a évolué, notamment suite aux réformes Balladur de 1993. Les caisses complémentaires (Agirc et Arrco) sont déjà passées à un système de comptabilité par point, et de nombreux rapports proposent de calquer sur ce système le régime général.

Les théoriciens libéraux (Commission Européenne, OCDE...) développent une théorie des systèmes de retraite basés sur quatre piliers : un minimum vieillesse pour les plus pauvres ; un système de répartition par comptes notionnels financé par l'impôt pour tout le monde, mais garantissant juste une sécurité incitant à prendre des risques financiers ; une retraite complémentaire basée sur des fonds de pensions pour que les plus riches puissent avoir une retraite confortable ; la possibilité de pouvoir continuer à travailler pour ceux qui le veulent (ou qui ont une retraite trop faible). ■

Comment finance-t-on les retraites ?

Tous les systèmes de retraite nécessitent des rentrées d'argent régulières, dont l'origine est toujours la même : c'est une part de valeur ajoutée, donc une part de la richesse produite chaque année par les travailleurs.

Il existe cependant plusieurs manières de prélever et de répartir ces rentrées d'argent.

IMPÔTS OU COTISATIONS ?

De nombreux pays financent leur système de protection sociale par l'impôt (c'est le cas en Suède, par exemple). Les contribuables paient leurs impôts chaque année, et l'État s'occupe de verser les retraites. Cependant, la part consacrée à la protection sociale dans l'impôt n'est pas clairement définie, et le budget alloué à la sécurité sociale est décidé chaque année par le gouvernement lors du vote sur le budget de l'état.

Au contraire, les cotisations sociales sont une part du salaire que les salariés mettent en commun dans des caisses de sécurité sociale. Contrairement à l'impôt, les cotisations sociales sont fléchées : on sait au moment du prélèvement ce à quoi l'argent va servir. De plus, à l'origine, la gestion de ces caisses de retraites était assurée par les salariés (à 75%). L'usage des cotisations sociales ne dépendait donc pas de la politique du gouvernement.

La gouvernance des caisses de sécurité sociale a évolué au cours des réformes. Les caisses sont devenues paritaires (50% salariés / 50% employeurs - ce qui signifie que les employeurs ont un mot à dire sur l'usage fait par les salariés de leur salaire...), et de plus en plus de mécanismes sont mis en

place pour que le gouvernement puisse avoir son mot à dire sur la gestion des retraites.

COMMENT CRÉER LE PROBLÈME DES RETRAITES ?

Le système de sécurité sociale mis en place après la seconde guerre mondiale en France était un système à **prestations définies**. Cela signifie que la loi définit les prestations qui seront assurées (par exemple le montant des pensions versées aux retraités), et que le montant des cotisations est variable, afin d'assurer le financement des prestations. **Un tel système ne peut pas avoir de problème de financement.**

Dans de nombreux autres pays en Europe (Allemagne, Suède) les systèmes de retraites sont à **cotisations définies**. Les recettes du système sont fixées, les ajustements du système sont donc effectués en changeant les prestations,

notamment en les revoyant à la baisse en cas d'augmentation du nombre de retraités... ou de crise économique entraînant une baisse du nombre de cotisants.

Avec les réformes initiées en 1993, le système français bascule doucement vers un système à cotisations définies. Les politiques des années 1980 et 1990 ont conduit à un gel des cotisations sociales.

Les évolutions de la société et de l'économie ne sont donc plus absorbées par un ajustement des cotisations. La France n'a pas encore un système comme en Allemagne ou en Suède où les prestations sont ajustées automatiquement : il faut donc régulièrement procéder à des ajustements du système pour qu'il puisse supporter le gel des cotisations sociales. C'est dans ce cadre qu'on eut lieu les réformes qui ont touché l'assurance maladie ou les retraites ces dernières années. ■

Pourquoi ne manque-t-il pas d'argent ?

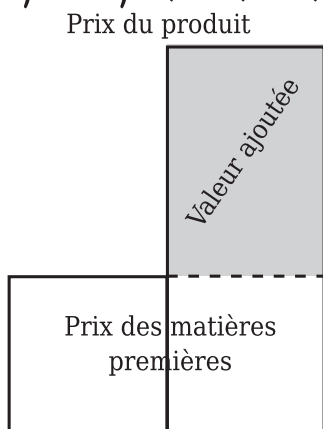
Dans tous les débats concernant le financement des retraites, il existe depuis 1993 un tabou : l'augmentation des cotisations sociales. Pourquoi ? Ce système a permis de financer notre sécurité sociale depuis sa mise en place après la seconde guerre mondiale, jusque dans les années 80. Et alors même que les domaines couverts par cette sécurité sociale s'étendaient, la régression économique qu'on nous promet aujourd'hui lorsqu'on évoque la question n'a jamais eu lieu. Quel est alors le véritable problème de l'augmentation des cotisations sociales ?

Quel que soit le système de retraite

considéré, les revenus perçus par les retraités, comme n'importe quel autre revenu, n'ont qu'une seule source : la valeur ajoutée. À chaque fois que quelqu'un travaille, il ou elle produit une richesse, qui se calcule par la différence entre le prix des matières premières, et le prix de vente du produit fini.

La somme des valeurs ajoutées produites chaque année constitue le produit intérieur brut (PIB). Il est ensuite réparti entre deux types de revenus. Les salaires, d'une part, qui constituent la richesse reçue par les gens qui ont travaillé à la produire. Le capital, d'autre

<http://lapinblanc.info/>



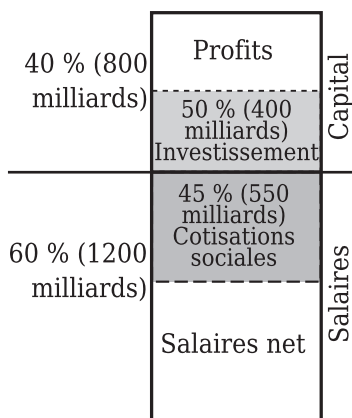
part, qui est constitué des revenus perçus par les propriétaires des moyens de production (les entreprises) pour la seule raison qu'ils sont propriétaires de l'outil qui a servi à produire cette richesse - sans qu'ils aient besoin de travailler, donc. La forme la plus connue des revenus du capital est le système de dividendes des actionnaires.

Une part des salaires est socialisée dans les caisses de sécurité sociale (cotisations), le reste constitue les salaires directs. Une partie du capital est réinvestie dans l'économie, le reste est un revenu direct pour les propriétaires de capitaux.

La répartition des richesses au sein du PIB évolue, en fonction des rapports de force sociaux entre les salariés et leurs employeurs. Ce rapport de force, défavorable aux salariés ces dernières années, a entraîné une diminution de 10 points de PIB des salaires, ces 25 dernières années. Dans le même

Le PIB en 2010

2 000 milliards d'euros



LE LAPIN BLANC VEUT UNE VRAIE RETRAITE ! temps, on constate que la part du capital réinvesti est restée constante. L'évolution du partage des richesses ces dernières années ne s'est faite qu'à l'avantage des plus riches (les propriétaires des capitaux), et au détriment des salariés.

D'après les rapports du Conseil d'orientation des retraites, il n'y aurait besoin que de 1,7 à 3 points de PIB pour financer correctement les retraites. Pourquoi l'augmentation des cotisations sociales est-elle taboue ? Parce qu'une augmentation des cotisations en prenant sur le capital, comme toute augmentation de salaire, se fait au détriment des propriétaires des

capitaux. Ce sont eux qui expliquent que les cotisations sociales sont des charges, que des mécanismes d'exonérations sont nécessaires, et qu'il faut « modérer les salaires ». C'est en menant une telle politique depuis les années 80 que la répartition des richesses a évolué brutalement en leur faveur.

Le partage des richesses est le centre du débat de société que soulève la question des retraites. La réforme de Nicolas Sarkozy est un pas de plus dans l'augmentation de la part du capital dans le PIB. Comme l'avouait le milliardaire Warren Buffett : « *La lutte des classes existe, et c'est la mienne qui est en train de la remporter.* » ■

Nous sommes de plus en plus productifs !

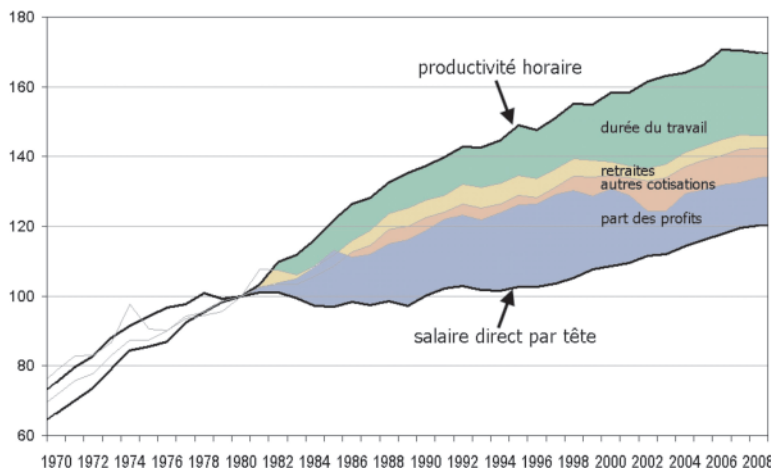
La taille du revenu national (PIB) dépend de la productivité des actifs (ce qu'ils produisent en une heure de travail). Cette productivité horaire augmente, pour de bonnes raisons (le progrès technique) et pour de mauvaises (intensification du travail). Si ces gains de productivité étaient équitablement répartis, le salaire devrait progresser aussi vite que la productivité horaire, et la part du gâteau devrait rester inchangée. Mais une partie des gains de productivité est employée à d'autres usages : réduction du temps de travail (nous travaillons moitié moins qu'il y a un siècle) ; salaire socialisé (sécurité sociale, salaire qui bénéficie à l'ensemble des travailleurs, en

activité ou non) ; fiscalité (impôts, qui servent à financer les dépenses collectives) ; et enfin les profits.

La répartition des gains de productivité entre ces différents usages détermine la politique d'une société.

Depuis les années 80, la part des profits a énormément augmenté. En acceptant de la remettre en cause, le « problème » des retraites devient tout de suite plus simple : pourquoi ne pas traduire plutôt cette augmentation de productivité en salaire socialisé, ou en réduction de temps de travail (au cours de la vie, donc en abaissant l'âge de départ à la retraite) ? ■

L'affectation des gains de productivité 1968-2008, en indices, base 100 en 1980
Source : INSEE, Attac, Fondation Copernic



Notre système actuel de retraite

En 1945, l'objectif du conseil national de la résistance est d'avoir un système de retraite unifié pour tous les français. Ce but n'est toujours pas atteint, il existe en France plus de 600 régimes de retraite de base. On peut les ranger dans quatre grands pôles : le secteur privé, le secteur public, le secteur agricole et les régimes autonomes des artisans et commerçants.

Dans cet article, nous nous basons sur le régime général du secteur privé, les autres régimes étant souvent très proches dans les prestations accordées, même si les modes de calcul pour y arriver sont différents.

65 ANS C'est l'âge de départ à la retraite à taux plein. Seul âge défini par le système de 45, il permet à l'origine de partir à la retraite avec 75% du salaire de référence (10 meilleurs années de salaire). Dans le privé, 50% du salaire de référence est fourni par le régime général, les 25% restants par les caisses complémentaires.

Depuis les réformes de Balladur (1993), le salaire de référence est calculé sur les 25 meilleures années. De plus les changements des différents calculs ont diminué le montant des pensions, qui passe en moyenne à 69% du salaire de référence.

60 ANS C'est l'âge ouvrant droit à une retraite. Mis en place par Mitterrand en 1983, il permet de partir à la retraite dès 60, à condition d'avoir cotisé suffisamment d'années (durée de cotisation de référence, ou « nombre d'annuités »). Dans ce cas là, la retraite est à taux plein. Pour les carrières longues (sous conditions d'âge et de durée) il est possible de partir avant 60 ans.

37,5, 40, puis 41 ANS

Nombre d'annuités nécessaires pour partir avec une retraite à taux plein, entre 60 et 65 ans. Aussi nommée durée de cotisation de référence, exprimée en trimestres, elle a été définie à 150 trimestres (37,5 ans) en 1983, puis à 162 trimestres (40,5 ans) suite à la réforme de 1993, et sera de 164

trimestres (41 ans) en 2012, suite à la réforme de 2003.

LA DÉCOTE

Le système de décote permet de partir à la retraite avant d'avoir cotisé le nombre nécessaire d'annuités, mais avec une pension moindre. Mis en place par Balladur en 1993 pour aller de pair avec l'augmentation de la durée de cotisation de référence, et réformé en 2003, ce système réduit la pension de 1,25 point par trimestre manquant (soit pour obtenir la durée de cotisation de référence, soit pour arriver à l'âge de départ à la retraite à taux plein).

Si l'âge moyen de départ à la retraite est actuellement de 61,5 ans (avec l'âge moyen de cessation d'activité à 58,8), il se décompose en deux pics de départs : la majorité des salariés liquident leur retraite à soixante ans, et l'autre partie à soixante cinq ans, majoritairement des femmes qui ne veulent pas trop être pénalisées par la décote due à des carrières insuffisantes par rapport à la durée de cotisation de référence. ■

Projet de loi portant réforme des retraites

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La loi crée un « comité de pilotage », organe supplémentaire de gestion des retraites, au service du gouvernement au lieu d'être géré par les salariés comme l'étaient les caisses. La loi poursuit également les augmentations de la durée d'assurance (nombre d'annuités) mises en places dans la réforme de 2003.

TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES RÉGIMES

Le cœur de la loi : reculer de deux ans l'âge ouvrant droit à la retraite (de 60 à 62 ans) et l'âge de départ à taux plein (de 65 à 67 ans), et ce pour les différents régimes existants.

TITRE III : MESURES DE RAPPROCHEMENT

ENTRE LES RÉGIMES DE RETRAITES

Alignement par le bas de certains mécanismes des régimes autres que le régime général.

TITRE IV : PÉNIBILITÉ

Assimilation de la pénibilité à l'invalidité (on ne bénéficie plus d'avancement de l'âge de départ à la retraite que lorsqu'on est effectivement invalide, à la place d'une reconnaissance de métiers comme étant pénibles et offrant ainsi des droits supplémentaires). Subordination de la médecine du travail aux employeurs.

TITRE VI : MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Déclarations de principes sur l'égalité entre les sexes, ajouts de mesures pour des cas particuliers, et report au compte des indemnités journalières de maternité.

TITRE VII : MESURES RELATIVES À L'EMPLOI DES SENIORS

Dispositifs d'exonérations pour les employeurs qui emploieraient des « séniors ».

TITRE VIII : MESURES RELATIVES À L'ÉPARGNE RETRAITE

Mise en place d'un fond de pension auquel tous les employés seront inscrits d'office, avec la possibilité de se désinscrire. ■

Les conséquences de la réforme

UNE RETRAITE POUR LES JEUNES ?

Alors que nous connaissons un taux de chômage important, le recul des âges de départ à la retraite augmente la population active (un million d'emplois ainsi occupés). La réforme transforme du temps de retraite en temps de chômage, soit directement (quand une personne de plus de 59 ne parvient pas à retrouver un emploi), soit indirectement (quand une personne sans emploi ne parvient pas en trouver un car le poste est pris par quelqu'un qui aurait pu partir avant la réforme).

Cela impacte particulièrement les jeunes générations : l'âge moyen pour accéder à emploi stable recule (il est actuellement de 27 ans), en raison du taux de chômage et de la durée d'étude qui augmente (et qui est pénalisante dans le cadre de notre système de retraites, alors qu'elle est censée apporter plus de qualifications).

Avec une durée d'assurance exigée de 40 ans, le pourcentage de salariés exclus du bénéfice de la retraite pleine à 60 ans est de l'ordre de 75% (hommes) à 80% (femmes) pour la génération née en 1974, alors qu'ils étaient de 39% et 50% pour la génération née 20 ans avant, en 1954.

Avec le recul des âges de départ à la retraite et surtout l'augmentation du nombre d'annuités nécessaires, la retraite à taux plein à 60 ans (ou à 62 ans) devient inaccessible pour la plus grosse partie de la population. Le système qui est en train de se mettre en place garantit que les générations à venir auront une retraite moins bonne que les générations actuelles, alors mêmes que ces générations seront plus productives que les précédentes.

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ?

Les retraites des femmes sont déjà aujourd'hui inférieures de 40% à celles des hommes. Le système est criant d'injustice, et la suppression des dispositifs familiaux - même s'ils sont largement à revoir - ne ferait qu'empirer cet état de fait.

L'augmentation de la durée d'annuités est particulièrement catastrophique pour les femmes, qui ont en majorité des carrières irrégulières, avec des emplois précaires ou des temps partiels, qui les obligent à attendre l'âge de départ à taux plein, qui serait désormais à 67 ans, ou à dépendre du minimum vieillesse (inférieur au seuil de pauvreté).

Le système de retraites reproduit les inégalités constatées lors de la vie « active ». La proportion des femmes dans la population active n'a cessé de croître depuis les années 60 pour s'approcher des 50% (aujourd'hui 46,6%), ce qui a permis une réduction des inégalités. Mais l'Insee projette sa régression en la faisant décroître à partir de 2015 pour tomber à 43,2% à l'horizon 2050 !

Depuis les années 90, les inégalités entre emplois des hommes et des femmes ont cessées de se réduire. Une politique ambitieuse de réduction des inégalités entre hommes et femmes, reprenant la dynamique lancée dans les années 60, et qui aboutirait à une égalité du taux d'emploi entre hommes et femmes en 2050 permettrait de revenir au taux de dépendance économique des années 70, ce qui rendrait le système des retraites encore plus facile à financer.

ET LE FINANCEMENT ?

Plutôt que la justice sociale, le seul objectif officiel de la réforme est le financement des retraites. On nous explique que le problème est « démographique », mais l'exposé des motifs du projet de loi avoue qu'il faut plutôt chercher du côté de la crise financière.

Et surtout, au lieu de proposer un système pérenne (comme celui de 1945), on nous promet que la réforme de 2010 va permettre de financer les retraites mais que jusqu'en 2020. Alors, il y aura de nouveau un problème, et il faudra recommencer... ■

Allons plus loin : l'Enjeu des retraites

Notes de lecture du livre
de Bernard Friot

LE PROBLÈME DES RETRAITES ?

B. Friot nous fait remarquer que nous finissons par être tout naturellement persuadés de l'évidence d'un soi-disant *problème des retraites*. Pourtant, loin de nier le fait que la retraite marque pour beaucoup le début d'une triste période (passée à survivre avec le peu dont on dispose), il reste également vrai que pour beaucoup d'autres (plusieurs millions sur les 14 millions de retraités) la retraite est synonyme de deuxième vie, d'une vie pleine d'activité et libérée de la

pression qu'exerce le marché du travail. Cependant, dans le matraquage traditionnel qui nous assaille quotidiennement, on nous convainc de la gravité du problème des retraites, de l'urgence de réformer et finalement de la nécessité de travailler plus pour gagner moins (augmentation de la durée de travail, capitalisation). Les arguments sont essentiellement d'ordre démographique (baisse du ratio actifs/retraités, augmentation de la durée de vie) ou d'ordre économique (poids des pensions dans la

dette publique). Or, quand ils ne sont pas tout simplement mensongers, ces argumentaires sont biaisés ; ils relèvent d'une rhétorique politique usuelle basée sur le maniement orienté de certains chiffres.

B. Friot le prouve, et il n'est pas le seul à dénoncer et démontrer cette abjecte propagande dont le seul but est de nous résigner à l'accablement d'un futur que nous ne pourrions pas assumer.

LE POSSIBLE EST DÉJÀ LÀ

Les discours mensongers dont on nous rebat les oreilles ne sauraient masquer l'évidence de la régression sociale certaine, et d'ampleur considérable, que constituerait la mise en application en France des réformes proposées. L'évidence c'est aussi que ces réformes seraient en revanche, dans l'exacte continuité d'une logique financière effrénée au service de quelques happy few et au détriment de quasi-tous. Nous sommes donc face à un choix de société. Beaucoup l'ont déjà dit, mais B. Friot nous invite à une lecture très radicale de la situation - exigeante mais aussi positive et stimulante-. Il rappelle le principe moteur du capitalisme, qui, sans surprise, réduit la considération du travailleur à la valorisation de sa force productive. L'enjeu du texte est de prendre conscience de la force subversive que le régime même des retraites introduit

dans un système dominé par des impératifs de productivité, de rentabilité et de profit. Les réformes actuelles suppriment peu à peu les éléments qui contredisent la logique de ce système, mais ce faisant, elles ne considèrent l'homme qu'en terme d'employabilité (principe qui explique aussi la mise en place d'emplois "vieux"). C'est pourquoi Friot conclue que le problème des retraites

n'existe que dans la mesure où l'on vise le maintien du modèle capitaliste, ne pouvant supporter que des gens perçoivent un salaire sans contrepartie. La retraite est une sorte de « salaire continué », et dès aujourd'hui, la sauvegarder, c'est refuser de la convertir en un « revenu différé » qui brise la reconnaissance du retraité en tant qu'individu. Il faudrait même l'augmenter pour assurer des conditions décentes à chacun. B. Friot va jusqu'à préconiser la généralisation du « salaire continué » à d'autres domaines que la retraite, et ce, à partir du seul critère de qualification personnelle. Mais cela n'est envisageable qu'en renversant la subordination actuelle des travailleurs à leurs productions (qui peuvent n'être que de l'argent parfois même inexistant).

UTOPIE QUE TOUT CELA ?



B. Friot, répond que cette possibilité existe déjà. Les retraités sont des gens actifs et participent à la richesse du pays; certains prétendent que leur luxe de toucher un salaire sans se plier aux exigences du marché du travail ne peut plus durer, cet économiste nous dit qu'au contraire c'est une possibilité qui peut s'étendre au reste des actifs. B. Friot appelle à un changement de paradigme,

au passage du plein-emploi à la « pleine qualification » avec comme objectif la reconnaissance de la qualification personnelle comme un droit universel. Cet article ne reprendra pas l'argumentation de notre auteur ; et sans débattre de la vraisemblance d'un si beau programme, reconnaissons à B. Friot le mérite d'ébranler bon nombre d'idées reçues, et de prôner une attitude offensive sans laquelle tout est perdu d'avance. La révolution à laquelle il nous incite a ceci de plaisant qu'elle nous demande simplement de comprendre comment aujourd'hui déjà, et au travers des retraites, le capitalisme a généré son propre antidote. L'acte révolutionnaire consiste à lire ce qui existe au sein même de la réalité, à le propager, à l'augmenter. C'est là le véritable enjeu des retraites. ■

SOURCES ET AUTRES DOCUMENTS

Retrouvez tous les documents qui nous ont servi à l'élaboration de ce numéro, ainsi que des liens vers ces ressources, des articles et des vidéos :

<http://lapinblanc.info/pages/retraites>

LES LIVRES À LIRE :

Retraites, l'heure de vérité, Attac et la Fondation Copernic : analyse des systèmes de retraites, de la réforme, et propositions alternatives.

L'Enjeu des retraites, Bernard Friot : concevoir la retraite comme du travail libéré de l'emploi, ou pourquoi la retraite est révolutionnaire.

Les jours heureux, Citoyens résistants d'hier et d'aujourd'hui, histoire du programme du Conseil National de la Résistance, et de la destruction méthodique.

NOUS AVONS MANQUÉ DE PLACE POUR :

« Retraites : méfions-nous des apparences », *Alternatives économiques* n° 293 : comparaison des systèmes de retraite européens et de leurs réformes en cours (à lire aussi sur le web).

Espérance de vie, pénibilité : à voir sur le web, la conférence de Gérard Filoche.

Le texte de la loi : avec sa vingtaine de page, il ne tenait pas dans le lapin, mais des liens vers les différentes versions sont sur le web.