

RETRAITES.**La menace d'une société d'incertitudes**

Table-ronde avec Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, Stéphane Rozès, directeur de CSA, et Louis Chauvel, sociologue.

La CGT a fait réaliser par l'institut de sondage CSA une enquête qualitative sur " les perceptions et attentes à l'égard de la retraite ". Réalisée auprès de groupes émanant des secteurs public et privé, l'étude montre avant tout des salariés très attachés à un système solidaire de protection sociale.

" En rendant inaccessible la lecture des mécanismes de protection sociale, l'incertitude est totale sur les conditions dont chacun va pouvoir bénéficier pour partir en retraite. " Louis Chauvel.

" L'insécurisation économique et sociale et la conjoncture boursière récente laminent la confiance dans les systèmes par capitalisation. " Stéphane Rozès.

" Contrairement aux théories libérales, c'est dans le cadre de droits collectifs plus élaborés que la liberté des individus pourra plus largement s'exprimer. " Bernard Thibault.

Un des aspects particulier de l'étude qualitative est de montrer combien la retraite est de plus en plus perçue comme un moment de la vie sécurisé, en forte opposition à un travail déprécié. La retraite, c'est une seconde vie qui commence ?.

Stéphane Rozès. Les études réalisées pour la CGT depuis 1994 montrent une lente dégradation de la vie au travail. On ne comprend plus et on subit des logiques professionnelles dorénavant sous l'emprise de logiques financières de court terme. Du cadre à l'ouvrier, dans le privé mais aussi dans le public, les salariés nous disent ne plus maîtriser leur devenir professionnel. Même si le travail demeure la clé d'insertion dans la société (pour les jeunes " avoir un bon travail " est la condition première " d'une vie réussie ") et de l'identité, sa dévalorisation dans le vécu quotidien génère des comportements de fuite. Cela explique que si les Français sont bien conscients que l'allongement de la durée de vie pose la question d'un nouveau financement des retraites, ils n'entrent pas dans l'idée qu'il faudrait répartir le temps gagné entre activité et retraite. Celle-ci n'est plus considérée comme " une fin de vie ". Paradoxalement, elle devient le moment où l'on va enfin maîtriser son devenir social. On nous dit : " La retraite, c'est pouvoir faire ce qu'on a envie de faire. " D'où dans les arbitrages individuels, la préférence à partir le plus tôt possible plutôt que le montant des pensions.

Bernard Thibault. Le gouvernement est effectivement dans une énorme ignorance de la réalité du travail. Il invite les salariés à se forger un autre rapport au travail, mais dans un pays qui connaît près de 10 % de chômage et 5 millions de précaires, c'est présenter ces salariés comme les premiers responsables de leur situation. On est loin de vivre dans une société où chacun choisit son métier, intervient sur les contours de ses missions. Le mal-vivre au travail est évident, prégnant. La montée du stress est directement liée aux objectifs de production et de résultats, à l'augmentation des cadences, à un management qui fait appel à des performances impossibles à tenir. Le taux de suicides sur les lieux de travail progresse. Même les cadres, qui se sont estimés un temps plus à l'abri que d'autres, est une catégorie dans laquelle le vécu professionnel a été le plus malmené ces dernières années. Les cadres discutent, voire contestent, de plus en plus les stratégies économiques de leur entreprise, alors qu'ils sont censés les mettre en œuvre. C'est psychologiquement très dur à vivre. Dans ce contexte, justifier un report de l'âge de départ en retraite, c'est faire fi d'une réalité pourtant installée depuis plusieurs années. Aujourd'hui, seulement 5 à 6 % des salariés souhaitent travailler après 60 ans.

Louis Chauvel. Le débat est marqué, depuis les années soixante-dix et quatre-vingt, par une valorisation de l'autonomie dans le travail, par des formes de négociations individuelles dans lesquelles les rapports hiérarchiques et autoritaires devaient se dissoudre. Le vrai vécu des salariés est souvent très éloigné de ce modèle et la déstabilisation psychologique qui en découle est très forte. Les individus sont renvoyés à l'intériorisation de leur médiocrité personnelle plutôt qu'à une recherche collective de sens, ce qui constitue un processus collectif extrêmement dangereux. Pourquoi les Suédois acceptent-ils de travailler jusqu'à 65 ans ? Dans l'Europe nordique, le travail est totalement différent. Il est collectivement négocié entre les employeurs et les syndicats, y compris pour les salariés âgés. En France, même si le travail reste le socle de la formation du statut social, les gens souhaitent sortir le plus vite possible d'un lieu où s'accumulent les souffrances. L'étude réalisée par CSA montre bien ce clivage. Autour du débat sur les retraites, les gens occultent totalement ce qu'ils vivent au travail. La retraite est perçue comme une voie de sortie du monde du travail. Les chômeurs, les travailleurs précaires ou ceux qui ne sont pas en situation d'accumuler un nombre suffisant d'annuités vivent en marge d'une société où le loisir est légitimé par le travail. Les gens, notamment les jeunes, sont de plus en plus conscients que ce modèle est en train de s'éloigner. Ils vivent dans un monde d'incertitudes. Et la retraite se prend d'autant plus vite que la conscience existe d'un avenir proche dans lequel les conditions de départ peuvent devenir beaucoup moins favorables.

Ce flou entretenu sur ce que vont devenir les conditions de prise de sa retraite dans les prochaines années aggrave-t-il encore ce sentiment d'instabilité sociale qui domine chez beaucoup de salariés ?

Bernard Thibault. Il est clair que l'année qui vient de s'écouler n'a fait qu'aggraver les insécurités sociales, dont la CGT a dit combien elles sont le terreau du résultat de l'élection présidentielle de 2002. Si on applique aujourd'hui la réforme proposée par François Fillon, on est incapable de dire aux salariés à quel âge ils vont partir en retraite, ni avec quel montant. En fait, ils vont devoir travailler plus longtemps pour une retraite réduite. Un jeune qui entre aujourd'hui sur le marché du travail se trouve dans une incertitude totale concernant le niveau de sa pension et le moment où il pourra en bénéficier. Peut-on aujourd'hui gouverner un pays en justifiant à ce point que l'avenir, c'est la société de l'insécurité qui doit dominer.

Louis Chauvel. Nous sommes moins dans une société du risque que dans une société d'incertitudes, ce qui est pire. Le risque, ce sont des aléas que l'on peut probabiliser, contre lesquels il est possible de s'assurer, de s'organiser, de mutualiser les protections. Une société d'incertitudes ne permet pas de vision de long terme. Elle rend impossible de penser des stratégies claires, ne permet aucune vision de l'impact de décisions sur sa vie personnelle. La solution de long terme sur la réforme des retraites est aujourd'hui invisible et on peut se demander s'il ne s'agit pas à une stratégie de communication et de négociation. Certains craignent que le gouvernement n'adopte ici la stratégie dite du voleur chinois, qui déplace lentement l'objet pour pouvoir partir avec sans que personne ne s'en rende compte. En rendant inaccessible la lecture des mécanismes de protection sociale, l'incertitude est totale

sur les conditions dont chacun va pouvoir bénéficier pour partir en retraite. Et le problème se pose exactement de la même manière concernant la réforme de la politique de santé ou celle de l'éducation nationale. Il faut restaurer la lisibilité pour permettre un réel débat démocratique.

L'enquête CSA pointe clairement les trois aspirations prioritaires des Français : préserver un système solidaire, maintenir son niveau de vie au moment du départ en retraite et, encore plus fortement, ne pas partir après 60 ans. Mais en même temps elle révèle une méconnaissance du fonctionnement du système, au point qu'un des groupes affirme que le mode de calcul issu des réformes Balladur s'opère sur les dix meilleures années, au lieu de 25. Le débat actuel est-il en train de favoriser une prise de conscience collective de ce qui se joue avec cette réforme ?

Stéphane Rozès. Encore au moment de la phase de concertation entre partenaires sociaux, les salariés polarisés par le quotidien et inquiets sur la pérennité du système en fait occultaient le problème. Ils considéraient que, le moment venu, ils verraient bien et devraient s'en tirer. Cela explique qu'à la fois ils soient très attachés à la retraite par répartition jugée solidaire, mais que, concrètement : ils ne connaissent ni son fonctionnement, ni quand ils partiront et avec quelle pension. Ainsi à froid, ils adhèrent assez à un système mixte, d'une épargne individuelle à côté de la répartition. Mais dès que les individus commencent à se projeter personnellement dans l'avenir, à prendre leur calculatrice, à se confronter à leur avenir et à ceux de leurs enfants, le spectre d'une retraite à deux vitesses apparaît. L'adhésion à un système mixte s'érode. L'insécurisation économique et sociale et la conjoncture boursière récente laminent la confiance dans les systèmes par capitalisation. Pour toutes ces raisons, dans la phase actuelle où se développe la communication du gouvernement, à qui on reconnaît le courage de vouloir réformer, et se construit la mobilisation d'un front syndical qui souhaite explorer d'autres solutions, les lignes de force au sein de l'opinion vont bouger.

Louis Chauvel. La méconnaissance du système de retraite est aussi le résultat d'une histoire. Jusqu'à présent, le système a très bien fonctionné. En comprendre les modalités n'était donc pas nécessaire. Au début des années soixante, la moitié des plus de 65 ans étaient au minimum vieillesse, qui plafonnait à un tiers du SMIC de l'époque. Aujourd'hui moins de 8 % des 65 ans sont au minimum vieillesse. Le système, avant, était infiniment plus inégalitaire et avec des niveaux de revenus vraiment faibles. Dans les années quatre-vingt-dix, le niveau est arrivé à parité avec la moyenne des actifs. Les gens commencent à comprendre que ce passé de progrès est bel et bien fini et qu'il va falloir se mettre à comprendre les évolutions des mécanismes qui sont extrêmement compliqués. À l'époque où 20 % des salariés étaient syndiqués, la densité des relations donnait des portes d'entrée aux salariés pour leur expliquer la situation. Aujourd'hui, beaucoup de salariés n'ont personne à qui s'adresser pour comprendre ce qui se passe et discuter des risques à venir. Le terme de répartition commence juste à être compris.

Bernard Thibault. Nous rencontrons des évolutions positives dans notre capacité à développer un débat plus collectif. Il y a un début de prise de conscience des effets négatifs de la réforme Balladur, parce que la phase d'application provoque une diminution des retraites versées. Les salariés qui partent aujourd'hui comparent le niveau de leur retraite avec leurs collègues qui sont partis juste avant eux et s'aperçoivent qu'à qualification et parcours professionnel égaux ils sont lésés. Nous sommes dans un moment où les opinions peuvent évoluer très rapidement. Lors de l'émission télévisée de François Fillon, il y a trois semaines, 72 % des Français se disaient favorables à l'alignement du secteur public sur le privé. Ils sont aujourd'hui moins de 55 %. Le débat avance. Mais il faut reconnaître que nous avons des handicaps à surmonter. La faiblesse de syndicalisation dans notre pays en est un, sérieux, pour développer une approche collective de défense des intérêts des salariés. Les règles de démocratie sociale ne favorisent pas non plus une élaboration collective des choix à opérer. Depuis 1983, par exemple, il n'existe plus d'élection à la Sécurité sociale. Cette situation a contribué à déposséder les salariés du débat collectif sur les choix et les orientations de la Sécurité sociale. L'intervention politique, enfin, continue de se présenter aujourd'hui comme étant le lieu à partir duquel la vérité est censée être produite, alors que son assise sociale et électorale est de plus en plus réduite. Cela pourrait se révéler très grave pour un dossier comme la retraite, aussi essentiel

et structurant pour des millions de salariés. La négociation du contenu même de la réforme avec les syndicats est un point de passage obligé. Prétendre passer en force, au nom d'une légitimité politique qui demeure fragile, serait faire un choix très risqué.

Sur quoi faut-il encore porter le fer pour rendre crédible une réforme qui soit différente de celle que propose le gouvernement ?.

Bernard Thibault. Il faut reconnaître que les vrais termes du débat ne sont pas encore posés. Notamment sur l'idée qu'une réforme est nécessaire. Un statut quo serait socialement terrible. La bataille d'aujourd'hui ne peut pas être uniquement de rejeter ce qui nous est proposé. Nous avons besoin de redéfinir ensemble un socle de droits sociaux qui ne peuvent plus être assurés avec les paramètres actuels. Il s'agit de redéfinir les conditions de la solidarité tout en refusant qu'elle recule. Nous voulons une nouvelle approche de l'acquisition des droits à la retraite qui tienne compte des réalités des carrières salariales d'aujourd'hui. Nous exigeons une réforme du financement qui permette de taxer les revenus financiers des entreprises et apporte des ressources nouvelles aux régimes de retraites. Contrairement aux théories libérales, c'est dans le cadre de droits collectifs plus élaborés que la liberté des individus pourra plus largement s'exprimer. La liberté n'est en aucun cas le renvoi de chacun à sa propre capacité à se construire des droits sociaux.

Louis Chauvel. Les salariés ont conscience que les décisions publiques se fondent davantage sur l'évolution des curseurs que sur des buts finaux de la réforme. La demande implicite de l'opinion, c'est que le but final soit véritablement affiché et corresponde à une sécurisation à long terme de la retraite. Ensuite, seulement, il faut discuter des curseurs à bouger dans les modes de calculs des droits pour y parvenir. Le malaise collectif vient de la conscience que le gouvernement bouge différentes manettes sans que les citoyens comprennent les conséquences à long terme, concrètes, pour eux, de la réforme proposée. Il y a là une nouvelle source d'instabilité sociale que l'on risque, à long terme, de payer très cher.

Bernard Thibault. Il est clair qu'il faut continuer d'expliquer le projet du gouvernement. Jean-Pierre Raffarin dit par exemple défendre la répartition, mais il veut modifier la loi Fabius pour que l'épargne salariale soit redistribuée en rente et serve ainsi à compenser la perte des retraites versées collectivement. Cela serait la mise en place des fonds de pension. Les deux premiers objectifs de la plate-forme syndicale étaient une amélioration du niveau des retraites et un droit à la retraite à taux plein à 60 ans. Ces deux ambitions sont prises à revers par la réforme du gouvernement.

Stéphane Rozès. Dans les problématiques de réformes économiques et sociales, l'opinion doit d'abord adhérer à la macro-rationalité des processus initiés par les gouvernants avant de voir les modalités. Il doit y avoir une lisibilité sur les buts ultimes. Je rappelle que déjà en 1995 les Français adhéraient à l'alignement des retraites du public sur celles du privé. Cela n'a pas empêché le phénomène que j'avais caractérisé, au travers de nos sondages, de " grèves par procuration " des Français à l'égard des grévistes du public. Le fondement six mois après son élection Jacques Chirac avait opéré un virage par rapport à sa " lutte contre la fracture sociale " de la présidentielle sans s'expliquer. Aujourd'hui l'idée de réforme est acceptée, mais les Français souhaitent que les buts de la réforme soient pérennes. Ils demandent au gouvernement qu'il s'assure de l'intérêt général, qu'il garantisse le contrat social.

L'étude montre que la confiance dans les acteurs de la réforme est relativement limitée. Le MEDEF semble n'être pas crédible sur ce dossier. Une vision désenchantée de la classe politique demeure. Seuls les syndicats tirent quelque peu leur épingle du jeu...

Stéphane Rozès. Précisons les choses. Les salariés établissent un distinguo entre le

MEDEF, perçu comme représentant un patronat globalisé, et leur propre patron, inséré dans le tissu national, perçu dans les PME-PMI comme soumis à des logiques concurrentielles et financières non maîtrisées. Pour faire sens, on pourrait dire que ce distinguo épouse le passage actuel décrit par les économistes d'un capitalisme managerial à un capitalisme patrimonial que semble incarner le MEDEF. À l'égard des politiques, c'est la critique envers les gouvernants précédents qui n'ont pas affronté le problème et l'attentisme, l'observation ou l'inquiétude qui dominant envers le gouvernement Raffarin. On souhaite qu'il mette en place une réforme juste et durable. Concernant les syndicats, la dichotomie persiste entre les syndicalistes de proximité, appréciés, et les confédérations, qui sont souvent vécues comme " en haut ". Mais, globalement, leur image s'améliore. Il y a dix ans on souhaitait que " les syndicats aient plus d'influence dans l'entreprise ", mais on les critiquait. Aujourd'hui, un salarié sur deux leur " fait confiance ". C'est l'image de la CGT qui a le plus évolué ces dernières années. Elle occupe dorénavant une place centrale dans le paysage syndical, elle semble mieux en phase avec les attentes des salariés de conquérir ici et maintenant des avancées. Sur les retraites, les salariés attendent du mouvement syndical unité et lisibilité de leurs positions.

Bernard Thibault. L'ensemble du syndicalisme français joue une grosse part de sa crédibilité sur le dossier des retraites. Le gouvernement fait de cette réforme une affaire de légitimité de sa politique. Si nous étions perçus comme ayant failli, si, à tort ou à raison, les salariés pouvaient nous reprocher de ne pas être suffisamment au diapason des exigences sociales, le syndicalisme français en serait vraiment affecté.

Entretien réalisé par Paule Masson.

Page imprimée sur <http://www.humanite.fr>

© Journal l'Humanité

Imprimer

;