

FSU

La guerre des retraites n'a pas encore eu lieu, mais....

Les choses bougent, comme le montre la réunion du groupe de travail du COR du 11 juin (la séance plénière a lieu mercredi prochain).

Le sujet : l'impact des transformations du marché du travail sur les retraites.

Un très gros dossier à regarder en détail étudie les évolutions sociales telles que :

- le recul de l'âge de fin d'étude
- les difficultés d'insertion des jeunes
- la montée du temps partiel (pour les femmes notamment)
- l'instabilité et la précarisation de l'emploi
- la montée des formes particulières de l'emploi
- le faible taux d'emploi des seniors et les difficultés des fins de carrière.

L'intérêt de ces études est qu'elles portent sur des trajectoires par générations, et non sur une photographie à l'instant t.

Ces évolutions sont connues, mais il est bon de préciser certaines évolutions et surtout leur ampleur.

- **Le recul de l'âge d'entrée dans la vie professionnelle est spectaculaire** : l'âge moyen du premier emploi est passé de 19,5 ans à 20,5 ans entre la génération de 1954 et celle de 1970 (cela n'intègre donc pas les effets de l'allongement de la durée des études, ni la dégradation des conditions d'insertion postérieures à 1990). L'âge du premier emploi stable (créateur de droits pleins à la retraite) est passé de 20,5 ans à plus de 22 ans. Situation ubuesque, mais révélatrice : les diplômés d'études longues entrent plus tôt dans la vie professionnelle stable que les non diplômés (ce sont les moyennement diplômés qui commencent le plus tôt). L'argument selon lequel la validation des années d'études et de recherche du premier emploi favoriserait les plus diplômés est à relativiser fortement. Dans notre revendication, il faut tenir les deux bouts : années d'études et difficultés d'insertion.

Dans le privé, les jeunes acquièrent assez facilement des trimestres à partir de petits boulots, mais ces trimestres ne valent pas grand chose (autant dire rien) dans le calcul du salaire annuel moyen de référence (SAM).

Un autre trait significatif est la forte progression des contrats aidés dans l'emploi des moins de 26 ans (30 à 40 % des emplois des jeunes selon les périodes), ce qui interroge sur les droits à retraite qu'ils acquièrent ou n'acquièrent pas, en particulier dans la FP.

- **Le recours au temps partiel** (30 % des femmes salariées) s'est fortement développé.

- **L'importance croissante des périodes de chômage, de précarité**, d'aller et retour vers l'inactivité, de l'instabilité de l'emploi se lit dans les profils de carrières des différentes générations. On est passé d'un modèle où les difficultés d'emploi étaient concentrées en

fin de carrière à un modèle où les salariés connaissent différentes « transitions » (emploi/chômage, inactivité) dès la première embauche (l'instabilité la plus forte est pour ceux qui ont le moins d'ancienneté).

Pour avoir une vue d'ensemble des carrières, on définit une typologie de parcours types dans le privé. Ce travail effectué par Karine Briard (CNAV) est éclairant

L'analyse menée sur les assurés du régime général entre 1935 et 1960 fait apparaître sept groupes de parcours : la carrière salariale courte (30% des effectifs) qui regroupe des assurés ayant quitté rapidement le régime général, la carrière hors du secteur privé (14%), la carrière d'invalidé (1%), la carrière avec salaires très faibles et inactivité entre 25 et 35-40 ans (mères de famille) (8% des effectifs), la carrière précaire avec salaires faibles et chômage (18%), la carrière continue avec salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (12%), la carrière continue avec salaires proches du plafond (hommes) (16%).

Ainsi, le modèle de la carrière complète ne concerne plus que 30 % des salariés du privé. Même en ajoutant des salariés devenus fonctionnaires, la carrière complète ne représente plus qu'une minorité de salariés.

Rappel : l'extension du calcul du SAM aux 25 meilleures années au moment où les mauvaises années se multipliaient, c'est soit du cynisme, soit de l'inconscience.

- **Les carrières salariales** font apparaître une érosion des « salaires permanents » (une moyenne sur le cycle de vie active) depuis les générations du début des années 1940. Cette dégradation s'explique en partie, pour les générations nées après 1956, par une réduction de la durée totale travaillée au cours de la carrière (nombre d'années) et par le développement de formes particulières d'emploi. On peut en déduire que le SAM, salaire de référence, baisse au fil des générations.

- Les statistiques suivantes indiquent l'ampleur du **problème des fins de carrière** dans le secteur privé. On imagine mal qu'on puisse améliorer le taux d'emploi avant 60 ans avec les incitations et sanctions financières que le gouvernement privilégie.

Pour les hommes, on peut distinguer 6 parcours types : environ 40% des hommes sont en emploi stable entre 50 et 59 ans ; près de 20% sont en inactivité ou préretraite en continu de 50 à 59 ans ; 20% sont en emploi jusqu'à 54 ans, puis au chômage ; 8% alternent chômage et emploi ; 5% enchaînent emploi et maladie ou invalidité, et 3% sont en invalidité¹. Pour les femmes, la principale différence est un passage plus fréquent par l'inactivité et, en corollaire, une proportion plus faible (30%) d'emploi stable de 50 à 59 ans.

Tout salarié qui connaît une « transition » après 50 ans ne revient quasiment jamais dans l'emploi stable.

Autre élément intéressant : on prend un panel de salariés en emploi à l'âge de 50 ans.

Ceux qui gardent un emploi stable jusqu'à 60 ans partent plus tôt en retraite que ceux qui connaissent une « transition », lesquels liquident leur retraite le plus souvent après 60 ans (pour sauver les meubles).

Si jamais, on relevait les taux d'emploi (avec des emplois stables à temps plein) avant 60 ans, on peut en déduire que les salariés partiraient plus tôt en retraite, ce qui est assez savoureux. En effet, une fin de carrière au chômage ou en inactivité est désastreuse pour le SAM, au contraire une bonne fin de carrière améliorerait de façon très significative le

¹ Toutes ces analyses portent sur les individus nés entre 1934 et 1995 qui ont liquidé leurs droits à pension entre 1994 et 2005, et sont encore vivants fin 2005.

SAM et ferait passer au second plan le nombre insuffisant de trimestres, au moins pour certains salariés.

- **La part des périodes assimilées** (ou « trimestres gratuits ») dans les durées validées aux âges de 30, 40, 50 ans augmente au fil des générations. Outre les majorations de durée d'assurance pour enfants et pour les femmes au foyer, cela concerne les périodes de chômage indemnisé, de préretraite,... Pour les hommes de la génération 1962, cela représente 4 % des trimestres validés à l'âge de 40 ans, et cela s'accroît en fin de carrière.

L'impact sur les retraites

Il est double :

- la baisse du SAM (déjà évoqué)

- Les durées validées diminuent à tous les âges. Les durées validées à l'âge de 30 ans sont passées de 43,6 trimestres pour la génération 1950 à 32,9 pour la génération 1970 (l'âge de première validation d'une année complète a augmenté de 3 ans entre ces générations). Les durées validées à 40 et 50 ans baissent également.

Les durées validées par les hommes et les femmes convergent, mais en intégrant les périodes dites assimilées (enfants, chômage,...)

– Les propositions du COR

Elles s'inspirent des propositions débattues à la CNAV.

En gros, il s'agit d'améliorer la prise en compte des temps partiels (cotisations à taux plein par un effort de l'employeur lorsque le temps partiel est subi), du chômage, notamment du chômage non indemnisé, du RMI (enfin, on parle du RMI !) « s'accompagnant d'une démarche d'insertion »,...

Sans entrer dans le détail, il s'agirait d'agir à la fois sur les durées validées et sur les salaires portés au compte.

Se pose également la question du financement de cet effort de solidarité : interne au régime général, transfert sur la CAF (notamment les majorations de durée d'assurance pour enfants), ou par le FSV, c'est à dire par l'impôt).

– Mon intervention lors de cette séance :

J'ai tenu à féliciter le COR.

Pour la seconde fois (la première, c'était à l'occasion de l'évolution de la place de la femme dans la société et des mutations de la famille), le COR aborde la nécessité de faire évoluer les régimes de retraite, non pas à cause du vieillissement démographique, mais pour répondre à des mutations sociales profondes.

Le rôle du COR est prospectif, c'est pourquoi il est important de s'intéresser à ces mutations du marché du travail qui vont prendre leur plein effet à partir de 2015/2020 quand les générations les plus touchées commenceront à prendre leur retraite.

J'ai indiqué, que comme ma collègue de la CGT, je me posais une question concernant l'évolution à terme des régimes de retraite, dès lors que la norme sociale (la carrière complète à temps plein) sur laquelle on avait bâti les régimes étaient devenue très minoritaire, alors que d'autres normes, au pluriel, sont devenues majoritaires, mais portent des droits à retraite réduits.

Pourra-t-on encore essayer de résoudre le problème en procédant à des transferts selon les possibilités financières du moment, et de façon chaotique, où faudra-t-il reconnaître des

droits

inhérents au statut de salarié ?

J'ai ajouté que je regrettais l'absence de la question de l'entrée plus tardive dans la vie professionnelle dans les propositions du COR (ce qui rejoignait les réflexions de la CGT sur la notion de carrière et la validation des temps d'étude et de recherche du premier emploi).

J'ai pris l'exemple de la réforme de la formation des maîtres avec un recrutement au master, que j'ai présenté de façon positive pour les besoins de mon argumentation, mais du même coup, les futurs enseignants perdent 4 trimestres, alors qu'ils sont recrutés à un âge tardif.

Remarques avant la séance de la semaine prochaine :

Comme d'habitude, les travaux de la CNAV sont remarquables et ceux de la FP absents.

J'insiste sur le fait que des améliorations sont prévisibles dans le régime général (du moins, on en discute)

Pour la FP, il faut travailler sur :

- l'impact de la précarité, des contrats aidés
- la cotisation à taux plein pour le temps partiel à un prix raisonnable (proposé par la CFDT)
- l'impact des évolutions des carrières salariales
- la projection de l'impact des réformes attendues dans la FP
- les bonifications pour enfants
- Les fins de carrière

A ce propos, Dominique Cau-Bareille qui fait une étude sur les fins de carrière des enseignants financée par le COR a présenté mardi dernier une analyse très intéressante sur les tensions qui déchirent chaque enseignant dans sa décision de partir en retraite (facteurs qui poussent à rester, qui poussent à partir ou à prendre un temps partiel). Ce rapport doit sortir en octobre, il va être très important.

On peut déjà affirmer que la question de l'aménagement des fins de carrière et de la CPA devient incontournable pour les enseignants (raisonnement qui vaut pour toutes les professions que nous syndiquons, d'où l'intérêt de multiplier ce genre d'études).

L'institution va être placée devant deux facteurs aggravants :

- A partir de 2012-2015, les collègues du secondaire qui partent en retraite vont perdre beaucoup plus, et ils seront incités à aller au delà de 60 ans. Les problèmes qu'on constate aujourd'hui de 55 à 60 ans vont se déplacer de 60 à 65.
- Pour les générations de PE, les très fortes tensions qu'on constate aujourd'hui chez les instits au début de la cinquantaine vont se déplacer de 5 ans. Sujet explosif.

Daniel Rallet

12 juin 2008