

VERS UN GRENELLE DES RETRAITES ?

Pièces d'un dossier sur les régimes-vieillesse

Tout sera mis sur la table. Avenir, âge, durée, montant et assiette des cotisations. Remise en cause ou réduction des droits non contributifs. Financement. Régimes spéciaux. La vision apocalyptique complaisamment étalée dans les médias, les campagnes publicitaires sur l'épargne-retraite, la dénonciation des «abus et privilèges», ne présagent pas de nouvelles avancées sociales. Le débat n'est pas seulement technique et financier. Il s'agit d'un vrai problème de société dont les exclus essaient de faire rimer sécurité et avenir, et pas seulement les «vieux» guettés par la solitude et la déchéance de l'âge.

Enchevêtrement des systèmes de retraite, multiplication des caisses assurant de multiples paiements au même retraité dont la carrière s'est déroulée dans diverses entreprises... Bref l'«anarchie» est telle que seuls les «experts» de toutes origines (gouvernement, patronat, gérants et spécialistes syndicaux) paraissent s'y retrouver. On ne prétendra pas ici détenir toutes les réponses. Comme des millions de travailleurs, des milliers de syndicalistes, essayons de comprendre, d'interroger. Entre-ouvrons la porte.

UNE HISTOIRE VIEILLE DE 45 ANS.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 ambitionnait un système de protection sociale incluant un régime vieillesse de haut niveau «garantissant les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature». Fruit d'un consensus national - d'Ambroise Croizat, militant du PCF et de la CGT, mais aussi ministre du Travail jusqu'au Général de Gaulle Président du Conseil - il était même envisagé, selon l'un de ses créateurs, Pierre Laroque, de mettre en place un régime unique, englobant l'ensemble des salariés d'abord, les autres travailleurs ensuite, chacun n'ayant qu'une seule caisse pour tous les risques, celle de son lieu de résidence. Le principe d'une gestion par les intéressés eux-mêmes, dans la meilleure tradition mutualiste fut envisagé. L'ordonnance du 30 octobre 1946, en accordant la prépondérance des représentants des salariés (75 %) dans les conseils d'administration sembla répondre à cette attente.

Dans un pays ruiné, l'effort de reconstruction passa avant la satisfaction sociale et les «vieux» furent mis à la portion congrue. A 65 ans, 30 ans de cotisations accordèrent 40 % du salaire moyen revalorisé des 10 dernières années d'activité. La carrière ne pouvant remonter au-delà de 1930, la retraite est misérable. Inutile de préciser que les salariés dont le statut va bien au delà du régime général (Fonction publique, mineurs, cheminots,...) organisèrent la résistance en exigeant le maintien de leurs régimes spécifiques plus favorables. Les salariés dont le salaire excédait le plafond de la Sécurité sociale, et à ce titre totalement écartés du bénéfice des assurances sociales depuis 1930, couverts parfois par des régimes maisons ou individuels, renaclèrent également. Ils demandèrent la couverture de leur salaire hors plafond. Et l'obtinrent en avril 1947, en dehors du régime général, par voie conventionnelle.

Entérinant les faits, la loi du 17 janvier 1948 autorisa la création de régimes d'assurances propres à différentes catégories sociales (commerçants, artisans, professions libérales, exploitants agricoles) qui ne s'en privèrent pas entre 1950 et 1971. L'unicité rêvée tomba à l'eau...

A ce moment, le régime général groupe l'ensemble de la protection sociale. Il connaît des difficultés, déjà ! Les rivalités syndicales s'accroissent, exacerbées par l'enjeu que représente la gestion du personnel des caisses.

En 1953, le gouvernement Laniel, dans le but de rapprocher les statuts des régimes spéciaux du régime général, eût l'heureuse idée de repousser à 65 ans



l'âge de la retraite dans la Fonction publique. Il hérite d'une grève générale dans tout le secteur public en plein mois d'août. Le gouvernement recule. L'unification par le bas échoue. Le gouvernement lâche alors la bride à la création de régimes complémentaires et conventionnels. Le plus significatif d'entre eux fût celui de Renault (CRI), pièce maîtresse du premier accord d'entreprise, qui fut même considéré comme «l'an I de l'espoir ouvrier». Les caisses se multiplient ensuite jusqu'à la création de l'ARRCO en 1961, groupant caisses et sous-régimes au plan national.

En 1967, les ordonnances de De Gaulle inaugurent la séparation des branches de la protection sociale. La branche vieillesse devient autonome pour sa gestion. Le paritarisme employeurs-syndicats est instauré : il fonctionne encore...L'abrogation de ces ordonnances sera au cœur du mouvement de grèves de Mai 1968. Sans succès.

La loi du 24 décembre 1974 crée un système de compensation entre régimes de retraite de sécurité sociale. La charge financière est compensée par l'Etat jusqu'en 1978, date de la généralisation de la Sécurité sociale à tous les résidents. Depuis, cette compensation est en grande partie à la charge du régime général

(51,6 % des transferts en 1985) au profit des régimes «déficitaires» (agriculteurs, mines, SNCF...) dont le ratio actifs-retraités s'est particulièrement dégradé depuis la Libération.

Lorsque la gauche arrive au pouvoir en 1981, elle hérite du système d'indemnisation du chômage mis en place par la droite. Les travailleurs âgés licenciés mais aussi les démissionnaires à 60 ans, bénéficient d'une clause de garantie de ressources correspondant à 70 % de leur dernier salaire. C'est cette base qui sera prise en compte pour la mise en place de la retraite à 60 ans le 1 avril 1983 (50 % régime général + 20 % régime complémentaire). C'est un pas de plus vers l'harmonisation avec les régimes spéciaux (75 % du dernier salaire).

La retraite à 60 ans ne souleva pas l'enthousiasme prévu. C'est que les 70% garanti par l'UNEDIC (sur le dernier salaire) sont parfois supérieurs à ce que donne la retraite à 60 ans. De plus, la convention UNEDIC permet de faire valider des trimestres jusqu'à 65 ans et d'acquérir des points de retraite complémentaires. De plus la retraite à 60 ans reste aléatoire puisque son financement est assuré par une «Association pour la structure financière», provisoire et reconduite jusqu'en 1993 seulement. De

plus, le protocole d'accord (gouvernement, patronat, syndicats) n'a été possible que grâce à un compromis avec l'Etat qui accorde une dotation en échange d'une diminution des cotisations UNEDIC sur lesquelles les régimes complémentaires prélèvent une contribution.

A partir de 1984, malgré l'instauration justifiée du mini contributif dans le régime général (minimum de pension), le gouvernement Mauroy, pour cause d'austérité, inaugure une série de ponctions sur les retraites : 1 % sécurité sociale, 2 % régime complémentaire. Enfin, en 1991, la CSG introduit un prélèvement de 1,1 % sur tous les revenus et touche 55 % des retraités.

LES TECHNIQUES DE FINANCEMENT DES RETRAITES

Il existe trois techniques de retraite: la capitalisation, la garantie de ressources, la répartition.

La capitalisation. Elle est, pour l'instant, la moins répandue. Essentiellement individuelle, elle consiste à verser une prime ou cotisation à une institution financière qui, en contrepartie, porte cette somme au compte individuel de l'intéressé. L'épargne ainsi constituée, majorée des intérêts, est restituée sous la forme d'un capital-retraite ou d'une rente périodique, au moment de la retraite. Toutes les modalités (durée et montant des versements, âge, intérêts) dépendent du contrat souscrit. Discredité par l'érosion monétaire consécutive à l'inflation issue de la guerre, ce système a été écarté par les initiateurs de la Sécurité sociale. Cette technique revient en force aujourd'hui, facilitée par des taux d'intérêt supérieurs à celui de l'inflation. Elle est plutôt utilisée par ceux qui ont une capacité d'épargne supérieure à la moyenne. Patronat et pouvoirs publics la considèrent plutôt d'un bon oeil. Leur participation y est nulle ou très réduite. Les employeurs commencent à proposer des fonds d'épargne retraite sur les produits de l'intéressement ou de la participation, voire même des majorations des primes d'ancienneté. Les pouvoirs publics accordent certains aménagements fiscaux.

La garantie de ressources. Choisie par les créateurs de la sécurité sociale, elle consiste à attribuer à un âge déterminé un niveau de ressources basé sur un pourcentage variable du salaire et sur un nombre d'années validées d'activité (cotisées ou assimilées). Le garant des ressources, c'est l'Etat. C'est lui qui fixe les minima (minimum vieillesse, minimum contributif...), comme il décide du RMI. Si la loi (le Parlement) définit les principes, c'est le gouvernement qui dispose du pouvoir réglementaire et fixe les taux de cotisations, et le niveau des prestations. Les «partenaires sociaux» gèrent l'institution...si l'on peut dire ! (cf. encadré)

La répartition. A l'origine, l'AGIRC, le régime des cadres, créé en avril 1947 a pour but de gérer la partie supérieure au plafond (tranche B) de la sécurité sociale, non prise en compte par le régime général. Tous les syndicats en sont parties prenantes, CGT comprise.

Conventionnel, autonome, non subventionné, il est géré paritairement. Il sera pris comme exemple par le régime ARRCO quelques années plus tard.

Le principe : les cotisations collectées en cours d'année sont immédiatement reversées aux retraités, déduction faite des frais de gestion, des fonds sociaux et de réserves visant à stabiliser et assurer la pérennité du régime en tenant compte des données démographiques.

L'ARRCO, retraite complémentaire des non cadres, gère la partie du salaire sous plafond (tranche A). L'adhésion est obligatoire, la procédure «démocratique» ayant eu lieu à l'origine dans un cadre conventionnel. Les prestations sont individualisées. Chaque année, l'assujéti se voit attribuer un nombre de points correspondant aux cotisations versées par le salarié et l'employeur. Le nombre de points accumulés au cours de la carrière détermine le montant de la retraite. La valeur du point de retraite est déterminée une ou deux fois l'an, suivant le rapport des cotisations aux prestations de retraite. Autrefois basé sur la masse salariale, il varie aujourd'hui en fonction de l'indice des prix. Le prix d'achat du point est déterminé par différents facteurs : le taux de cotisation et un salaire de référence (fixé chaque année et tenant compte du rapport démographi-

LE REGIME GENERAL DE RETRAITE

L'âge de liquidation de la pension de retraite est, sans abattement, fixé à 60ans. Le maximum de trimestres validés est de 150. Le montant de la pension est de 50 % du salaire moyen revalorisé des 10 meilleures années, sinon au prorata des trimestres. Le montant mensuel maximum est de 5670 F sur la base du plafond de 11340 F au 1.1.91. Le minimum vieillesse est aujourd'hui de 35770 F par an pour une personne seule pouvant cumuler diverses prestations (FNS...) soumises à certaines règles d'attribution. Mais la pension minimum, si le retraité a cotisé 150 trimestres est de 2855 F au 1.1.91. En juillet 1989, le montant moyen d'une pension était de 2886 F pour un homme et de 2571 pour une femme. Enfin, alors que 6 % seulement des hommes bénéficient d'une pension comprise entre 5000 et 5250 F, ce pourcentage tombe à 1 % pour les femmes. (Pour actualiser, il faut tenir compte depuis juillet 89 d'une augmentation en niveau d'environ 5%). Il convient cependant de tenir compte du montant de la retraite complémentaire pour évaluer les ressources des retraités.

Fin 88, 37,4 % des retraités, soit 1,7 millions percevaient une retraite inférieure au minimum vieillesse. Parmi eux 70 % de femmes dont la carrière professionnelle est davantage intermittente. Parmi eux, 67300, ayant pourtant cotisé pendant 37,5 ans ! Les taux de cotisations s'établissent au 1.2.91 ainsi : le salarié verse 6,55 % sur la tranche A (sous plafond); l'employeur 8,2 sur la tranche A et 1,6 sur la totalité du salaire. La CSG, au taux de 1,1 % est appliquée depuis le 1.2.91 et toucherait 55 % des retraités, s'ils sont imposables. On admet que le régime général est alimenté à 92 % par les cotisations. La différence provient de l'Etat pour 6 % environ. Quant aux 2 % restants, ils proviennent de revenus financiers, de taxes et impôts divers (dont le 0,4 % sur les revenus, institué en 87 et supprimé depuis l'application de la CSG). Ces 8 % sont censés financer la partie de la retraite non contributive : prise en charge des périodes assimilées, majorations pour enfants, participation au minimum contributif,...

A l'origine, en 1947, la charge du régime général était relativement minime. Aucun salarié n'atteignant le maximum des annuités, puisque la prise en compte de la carrière ne remontait pas au-delà de 1930. Progressivement, le régime a pris sa vitesse de croisière, le nombre de retraités ayant une carrière complète s'étendant constamment.

Mais de plus, un certain nombre de mesures légitimes ont augmenté la charge du régime général : la modification des règles d'attribution (Loi Boulin de 1972) qui prend en compte 37,5 ans à 50 % au lieu de 30 ans à 40%; et la référence pour le calcul de la pension aux 10 meilleures années et non aux 10 dernières. De plus les pensions ont connu une revalorisation supérieure à la progression moyenne des prix jusqu'en 1983.

En revanche, dans le même temps, fut instaurée à la charge quasi exclusive du régime général, une compensation entre les régimes particuliers à partir de 1974.

Enfin on ne peut passer sous silence l'importance des phénomènes démographiques, ce qui ne veut pas dire qu'il faille les considérer comme seuls justes. La détérioration du ratio actifs/retraités est réelle, en raison du chômage, mais aussi de l'augmentation de la durée de vie et, partant, l'allongement du temps de retraite, mais masquée par l'arrivée à l'âge de la retraite des «classes creuses», conséquences de la Guerre de 14-18. Aujourd'hui, le ratio actifs/retraités va être affecté en sens inverse par le départ à la retraite dans les années 2005-2010 des générations du baby-boom d'après 1945. Mais de plus, l'allongement des carrières va jouer lourdement en particulier avec le développement constant du taux d'emploi féminin.



que) suivant la formule : $[(\text{Salaire soumis à cotisation}) \times (\text{Taux de cotisation})] \div [(\text{salaire de référence}) \times 100] = \text{Nombre de points}$. La multiplication du nombre de points par sa valeur détermine alors le montant de la retraite.

Le taux minimum obligatoire, base de calcul, est de 4 %. En fait, il est fictif puisque le total de la cotisation employeur + salarié doit atteindre après divers paliers 5 % en 1992. Théoriquement ce taux permet d'atteindre 20 % du salaire pour 37,5 années cotisées. C'était peut-être vrai à l'origine, mais peu à peu le rendement faiblit : au début, il était de 16 %; mais en 1989, il n'est plus que de 14,2 % et en 1991...13,9 ! On prévoit 13 % en 1992. Il est possible d'adopter par accord conventionnel, dans chacune des caisses un taux facultatif de cotisation pouvant atteindre le double du taux légal, se répercutant d'autant sur le montant de la retraite.

L'ARRCO assure la coordination de centaines de caisses distinctes, regroupées ou non en sous régimes différents dont le plus connu est l'UNIRS. Elle assure la compensation et la pérennité des retraites entre caisses, dont le rapport démographique est inégal, pour le seul taux légal.

Dans le cas de l'AGIRC, la sécurité sociale ne prenant pas en charge la tran-

che B du salaire, le taux de cotisation varie de 8 à 16 %. Là également, le rendement faiblissant, le taux de cotisation est aujourd'hui majoré de 20 % sans avantages supplémentaires.

Enfin, il existe une grande différence entre l'ARRCO et l'AGIRC. La première utilise des salaires de référence (achat du point) et des valeurs du point (montant de la retraite) différents, alors que la seconde impose à toutes ses caisses les mêmes règles. On voit bien alors d'où peuvent naître les grosses inégalités : en juillet 1989, le montant MOYEN de la retraite complémentaire était de 1400 F pour 37,5 annuités...

LES PROJETS DU GOUVERNEMENT

Il semble que les projets prêtés au gouvernement soient d'aggraver les conditions d'attribution de la retraite à taux plein.

Il en est ainsi du report des 10 aux 25 meilleures années, voire à la totalité de la carrière pour le calcul de la retraite. Une moyenne établie ainsi baisserait inévitablement le niveau des pensions

L'entrée dans la vie active étant de plus en plus tardive - prolongation des études certes, mais aussi toutes les implications du chômage des jeunes : travail précaire, discontinu, stages, etc. - l'exigence de 40, 41 ou 42 ans d'activité au lieu de 37,5 pour obtenir le taux de 50 % maxi, contraindrait soit à accepter un pourcentage moindre, soit à prolonger la carrière au-delà de 60 ans pour engranger le nombre de trimestres cotisés requis. Indirectement, le droit à la retraite à 60 ans, qui n'a jamais été une obligation, serait remis en cause sans en modifier le principe, ni la loi...

Les droits non-contributifs ou dérivés, non assis sur les cotisations pourraient être revus à la baisse voire supprimés, par exemple les 8 trimestres validés par enfant pour les mères de famille, ou la majoration de 10 % pour trois enfants.

L'intégration progressive des régimes spéciaux dans le régime général serait préconisée, avec sans doute à la clé une révision des règles d'attribution : âge, durée d'affiliation, particularismes et majorations diverses, et ...augmentation des cotisations. On peut méditer à ce sujet, le conflit surgi à la Sécurité sociale, où la caisse de retraite «spéciale» avait décidé de porter de 30 à 37,5 le nombre d'années requises pour obtenir la retraite à 60 ans à taux plein.

L'EUROPE COMME HORIZON

La construction européenne intervient-elle dans l'optique de coordination et d'harmonisation des régimes de retraite ?

Notre système de retraite est très compliqué. Il combine un régime public, la Sécurité sociale; un régime conventionnel, de droit privé, les régimes complémentaires; et un secteur de libre prestation de services prospecté par les compagnies d'assurance et les banques, l'épargne-retraite.

L'Acte unique européen «garantit» la libre circulation des personnes, des marchandises, des capitaux et des services. C'est la règle.

Face à une concurrence accrue, les entreprises ont coutume de se retourner vers leur Etat pour améliorer leur compétitivité en réclamant une diminution des «prélèvements obligatoires» et donc à l'intérieur, des «charges sociales».

Devant les conséquences sur la protection sociale et les risques sur la «paix» du même adjectif, les Etats disent vouloir conserver leur souveraineté. «Il n'y aura ni harmonisation par le marché ni par la voie législative», dit-on à la Commission européenne. Mais... rien n'interdit de créer un fonds de pension européen qui pourrait venir en concurrence, règle d'or du marché unique, avec d'autres produits financiers tenant lieu de pensions de retraite. Un projet, en gestation, de directive-cadre est à l'étude sur ce sujet, à la Commission européenne. Quel en sera son champ d'application ? Peut-être ne concernera-t-il que les régimes de retraite dans le cadre de la capitalisation sur la base du volontariat. Mais si en même temps que chacun des gouvernements nationaux adapte son système de pensions de retraite dans le sens d'une gestion rigoureuse, et provoque ainsi une diminution des prestations servies—alourdir les conditions de versement des prestations ou en diminuer les montants revient strictement au même du moins de vue économique, mais à l'immense avantage de donner l'illusion du choix— c'est l'apparition des produits d'épargne sur le marché qui servira de régulateur. En façade, on n'aura

LES REGIMES DE BASE

Outre le régime général, est constitué un ensemble de régimes dits «particuliers», «spéciaux» ou «statutaires» propres à certaines branches professionnelles des secteurs public et nationalisé (EDF-GDF, RATP, SNCF, etc.). Signalons aussi que l'Alsace et la Lorraine sont dotées d'un statut particulier plus favorable en vertu de la survivance de lois bismarckiennes promulguées entre 1870 et 1914.

Chacun de ces régimes a donné lieu à la création d'une caisse unique qui lui est propre en matière de gestion en liaison avec ses propres organismes complémentaires.

Comme pour les fonctionnaires, les droits sont assez simplement déterminables. En général, ils reposent sur une accumulation des droits en pourcentage du salaire final (2 % par année de service) en tenant compte de particularismes propres à l'activité professionnelle (exploitation ou emploi administratif, sous-sol ou surface, etc.) et des majorations applicables (charges de famille, années de campagne...). Mais il existe un plafond statutaire : 2 % multiplié par 37,5 années = 75 % du dernier salaire. L'âge de départ en retraite est variable et va de 50 à 60 ans.

pas touché à la retraite par répartition, mais en coulisse, on aura ouvert la voie à la capitalisation.

Tel est bien le sens du mot «volontariat».

La coordination des régimes de sécurité sociale à l'échelle européenne, est organisée suivant les modalités d'un règlement (N° 1408-71). Mais celui-ci ne concerne que les régimes de droit public et exclut de son champ d'application les régimes conventionnels. La reconnaissance européenne des retraites complémentaires est donc un enjeu de première importance. Ne pas le faire provoquera une mise en concurrence inévitable pour ces institutions et logiquement une re-composition beaucoup plus vaste des accords conventionnels sur la base d'une individualisation des salariés.

De plus, une insertion européenne des régimes de retraites complémentaires peut conduire à déposséder leurs instances de leurs prérogatives au profit des autorités communautaires. Tout régime a besoin de rentrées de cotisations permanentes, globalement prévisibles, dans son cadre territorial, pour faire face aux prestations de ses retraités. Notre système de retraite, constitué sur une base nationale et interprofessionnelle serait forcément atteint si une partie de son assiette lui échappait.

De nouveaux produits d'épargne-retraite à la carte, plus attrayants en termes de cotisations et de prestations, pourraient être proposés à des entreprises nouvelles, recrutant de la main d'oeuvre jeune, et à ce titre n'ayant pas une charge immédiate de retraités. Qu'en serait-il de leur pérennité ? Une soumission à une banque associée ?

Est-ce une menace illusoire ? Ce problème fut déjà rencontré à l'origine des retraites complémentaires. Des caisses se créaient au gré des employeurs et des syndicats au sein de leur entreprise. Les dispositions réglementaires étaient toutes parfaitement légales mais la situation démographique étant extrêmement variable (des entreprises anciennes avec forts contingents de retraités et retraita-bles; et d'autres nouvellement créées et donc à court terme libres de tout engagement), le taux d'appel des cotisations variait d'une entreprise à une autre, en fonction de la charge réelle et immédiate. Aussi la «générosité» des cotisations de certaines entreprises jeunes se faisait au détriment de la solidarité immédiate vis-à-vis des retraités des entreprises plus âgées, mais aussi de toute possibilité de répartition future. Sur une telle base, personne ne pouvait construire un régime permanent et assurant une certaine solidarité entre générations



et branches professionnelles. La formation de l'ARRCO, en 1961, et la compensation qui s'en suivit, répondit en partie à ce souci de lutter contre le fractionnement. Mais cette compensation ne s'exerce que sur le taux obligatoire. En ce qui concerne le taux facultatif qui peut aller du simple au double, la concurrence, donc les inégalités, subsiste.

Pour l'heure, les régimes de retraite européens, quelle que soit la technique utilisée, sont quasiment tous confrontés aux mêmes problèmes : le vieillissement démographique, la précarisation de l'emploi, l'instabilité des familles, etc. Une mention particulière doit être faite pour tous les travailleurs migrants, qui dans le cadre de la libre circulation, n'ont aucune garantie en matière de retraite complémentaire.

Au terme de cette enquête, l'on voit bien qu'il ne s'agit pas de discuter froidement d'une technique financière. Le problème n'est pas tant celui de la fiscalisation ou de la cotisation. Il n'est pas non plus de hurler à la catastrophe démographique. Ou d'écouter les oracles sur

l'avenir de l'an ...2040 ! C'est aujourd'hui qu'il faudrait prendre le temps d'une discussion majeure : sans nier les contradictions des systèmes de transferts et de compensation, il s'agit de se situer à un tout autre niveau. Ou bien l'on considère que l'on ne peut répartir que ce que l'on a collecté : la solidarité et la socialisation qui sont à la base du système de protection sociale se réduisent alors à des adaptations financières avec lesquelles on augmentera le taux de cotisations et la longueur des versements, on diminuera le niveau des prestations, et, enfin, on proposera une épargne prévoyante. Ou bien, l'on part en inverse : on discute des nécessités de la solidarité, de la justice sociale, de l'amélioration des rapports sociaux, d'un type de société qui ne se satisfait pas de produire des exclus ; et on adapte les techniques financières à ces exigences. Aujourd'hui, bien des gens s'avancent masqués au devant d'un tel débat. Personne ne dira bien sûr qu'il propose moins d'argent pour les petits vieux. En termes plus élégants ces choses là seront dites. On parlera de choix individuels. On glorifiera l'épar-

gne. Comme si tout le monde était à égalité devant la retraite. J'ai voulu montrer que ce n'était pas le cas : je ne veux plus revoir ces gigantesques et lugubres hospices pour vieillards où la société parquait ses vieux et pauvres travailleurs.

Henri BENOIST



BREST, UN AVENIR DANS LE CIVIL ?

Force est de constater qu'une fois les hostilités ouvertes, le caractère inévitable, voire nécessaire, de la guerre s'est nettement imposé. Le mouvement pacifiste s'est affaibli. Les syndicats étaient divisés. La CFDT confortait les thèses gouvernementales. La CGT tentait en vain d'organiser sous sa bannière l'opposition à la guerre. Et pourtant, le nombre de travailleurs qui ont manifesté le 12 janvier n'était pas négligeable, malgré le refus de la CFDT d'un côté et du PS de l'autre de s'associer au mouvement anti-guerre.

La dictature irakienne a semble-t-il engendré un tel phénomène de rejet (de Saddam) que la volonté de guerre des Grands, conduits par les Américains, a été occultée et la possibilité d'une issue pacifique à la guerre effacée.

Au bout du compte, les travailleurs ont donc «toléré» la guerre comme un mal nécessaire à la «paix»; ce fait implique une réflexion approfondie. Les organisations syndicales n'ont pas assumé leur rôle. La CGT n'a pas su «convaincre» et «rassembler».

Nous avons un immense travail de refondation de l'idée et du mouvement pacifistes à entreprendre pour empêcher que cette guerre du Golfe ne soit la première d'une série de guerres contre le sud du monde.

DEPUIS RICHELIEU, BREST EST A L'ARMEE.

C'est sur l'ordre de Richelieu et de l'Etat français que Brest s'est construite en tant que port militaire. L'arsenal maritime est ainsi devenu une dimension clé de la vie de la cité et de l'agglomération. «L'Arsenal» recouvre cepen-

dant plusieurs réalités. La DCN (Direction des constructions navales) emploie 7000 salariés. La DCM (Commissariat de la Marine) quelque 970 personnes. Les Travaux maritimes 400. L'Aéro, 370. L'EPSHOM (hydrographie et océanographie) 220. Le Service de santé 200. Le Centre d'instruction navale 70. L'Ecole navale 50. Il ne faut enfin pas oublier les écoles techniques et d'ingénieurs.

Au total, ces établissements emploient environ 9000 salariés auxquels s'ajoutent les personnels de droit privé des entreprises sous-traitantes dont les effectifs oscillent entre 1000 et 1400 selon la conjoncture.

La population des militaires, des fonctionnaires, des civils et de la Défense avoisine donc au total 30 000 personnes. Avec les familles et les retraités, les analystes estiment à 38 % la population de la Communauté urbaine (CUB) directement liée à la marine militaire. Les études effectuées révèlent encore que 2 emplois sur 3 dans la CUB dépendent directement ou non de la Marine ou de l'Arsenal. La masse des salaires versés, les cotisations et prestations sociales, les investissements en matériels et immobiliers sont régulièrement utilisés par les «autorités» pour ancrer toujours davantage l'idée de retombées économiques décisives pour l'essor de la région brestoise. La «culture militaro-industrielle», très en vogue, est ancienne et prend racine dans l'histoire.

«L'Arsenal» ne rajeunit pas et se conjugue péniblement au féminin. En effet, au 31 décembre 1989, seulement 603 jeunes de moins de 25 ans - 8,67 % de l'effectif - et 810 femmes - 11,65 % de l'effectif - étaient recensés. Au fil des ans, les travailleurs de l'Etat ont changé. Ils votent désormais régulièrement et

La tragédie du Golfe ne pouvait laisser les personnels de l'Arsenal, familiers de la «chose» militaire, indifférents. Il est généralement admis que, dans une large proportion, les personnels civils ne souhaitent pas la guerre

ARMEMENT : FATALITE OU RECONVERSION ?

Les massacres provoqués par la guerre du Golfe, même s'ils sont encore mal mesurés, ont provoqué l'émotion de beaucoup de gens. Faut-il continuer à produire les armes qui ont servi à cette tuerie ?

Un sujet tabou ? 260.000 emplois dépendent en France du secteur d'armement. Remettre en cause cette industrie d'armement oblige à répondre à la question de la reconversion de ces travailleurs vers des activités civiles. Les nombreuses prises de position de syndicalistes contre la guerre du Golfe doivent trouver leur prolongement dans cette réflexion.

A défaut d'arguments moraux, les organisations syndicales devront de toute façon se poser la question de l'avenir des emplois dans ce secteur de l'industrie en crise, où les plans de licenciements se succèdent.

Nous vous proposons deux façons de voir les problèmes, tant il est vrai que sur un sujet aussi vaste, les traditions, les histoires, et les lieux provoquent des différences. Iront-elles jusqu'à des divergences ?

majoritairement pour la CFDT. En 1987, aux élections pour les Commissions d'Avancement dans le collège Techniciens à statut ouvrier (TSO), la CFDT recueillait 60 % des suffrages exprimés, la CGT 27 %. Dans le collège ouvrier, la CFDT recueillait 49 % et la CGT 32 %. A noter que, si le nombre de votants reste élevé, durant la dernière décennie il s'est érodé régulièrement. Ce phénomène n'est toujours pas enravé.

DE L'INDUSTRIE DES ARMES.

L'activité industrielle de l'Arsenal peut être saisie à travers les chiffres concernant le plan de charge. En 1989, sur 7,7 millions d'heures travaillées, 2,3 étaient utilisées pour la construction de nouveaux navires, 2,7 pour l'entretien de la Force océanique stratégique (la FOST) et 1,8 pour celui de la flotte de surface. En 1990, les chiffres sont de 7,8 millions d'heures dont 1,8 pour le neuf; 3,5 pour la FOST et 1,5 pour la flotte de surface. En 1991, sur 7,6 on a 2 pour le neuf, 3,6 pour la FOST et enfin 1,3 pour la flotte de surface.

Il ressort de ces données que la FOST occupe près de la moitié des heures de travail. Le secteur constructions neuves

mobilise à peu près le quart. Le nucléaire militaire est donc une question importante dès lors où l'on projette la diversification ou la reconversion des activités de l'établissement.

Les «Assises» de 1988 reposaient sur le postulat suivant : pour aider à avancer dans la voie de la Paix et du Désarmement, il est crucial d'ouvrir des perspectives de reconversion du potentiel industriel et humain. Aujourd'hui, ceci est d'autant plus vrai que Thomson-CSF (Brest-Morlaix) annonce des réductions d'effectifs. Cette dure réalité ajoute au désenchantement ambiant lié à la montée du chômage et à la recrudescence du départ des jeunes vers d'autres horizons. Le droit de vivre et de travailler au pays revient en force à l'ordre du jour. Le ralliement plus ou moins affirmé de la gauche politique et syndicale à la force de frappe dans les années 70 a fait reculer la culture pacifiste et l'exigence démocratique d'une ouverture de l'arsenal à des fabrications civiles. C'est pourquoi en 1988 nous avons décidé de relancer le débat avec les travailleurs eux-mêmes. Nous le poursuivons dans un contexte mondial bouleversé par l'effondrement des régimes autoritaires de l'Est et l'émergence de la problématique des rapports Nord-Sud.

LA RECONVERSION PAR LA PAIX

Nous sommes confrontés à de vastes problèmes. La dépendance de Brest aux choix faits par l'Etat et les grands groupes, à Paris, est d'une apparente évidence. Elle contribue à «crédibiliser» l'idée de la priorité de l'économique sur les options politiques et stratégiques, y compris dans le domaine militaire. Il est impératif de trouver les moyens de surmonter ce handicap. Cela n'est pas impossible. Relevons que, probablement sous la pression des changements mondiaux, les syndicats évoquent à nouveau le thème de la diversification des activités industrielles des arsenaux et, parfois, celui de la reconversion. Certes, en des termes qui peuvent surprendre. Ainsi, à Lorient la CGT propose de «transformer les sous-marins qui seront désarmés en sous-marins civils pour permettre au public de visiter le fond de la mer» ! Tandis qu'à Brest, le député socialiste reprend à son compte l'idée de «transformer le Redoutable en musée naval»... Tout cela est adorable mais reste à vingt mille lieues des véritables enjeux humains et économiques et dans la logique militaire.

Les travailleurs que nous avons consultés étaient, eux, plus perspicaces. Quelles priorités dans le cadre de la reconversion ? Les réponses donnaient dans l'ordre : la recherche, la lutte contre la pollution, la marine civile, l'aide au Tiers-Monde. La lucidité est-elle semblable à la démocratie. Hélas les arsenaux échappent aux lois de la Nation et à la démocratie. Exemple : la loi Auroux n'a pas obtenu son laisser-passer ! Etrange mais symbolique.

LES ARMES NOUVELLES DE LA SOLIDARITE

Notre action se développe donc sur deux axes : démocratie et solidarité. Au seuil du Troisième millénaire, il serait irresponsable et incohérent de ne pas exiger un vaste débat démocratique, transparent, sur les questions de la Défense. Quelle défense pour la France ? Quelle sécurité collective pour l'Europe ? Quelle solidarité internationale ? Quelle orga-

nisation pour prévenir les conflits ? Quel contrôle des ventes d'armements ? Pourquoi maintenir en France la dissuasion nucléaire ? Quel devenir des industries d'armement et de leurs personnels ?

Nous proposons la création d'un secrétariat d'État, chargé de la reconversion et de la paix, dont le rôle serait d'examiner les évolutions des armements et de faire des propositions de reconversions industrielles. Cela en liaison avec les personnels, les élus, à tous les niveaux. Nous proposons la création d'une Université de la Paix à Brest. Les chercheurs, les universitaires devraient avoir le droit et les moyens de réfléchir et de suggérer des solutions toujours en liaison avec les travailleurs, techniciens et ingénieurs concernés. Nous l'avons vérifié dans le passé, la nature juridique des arsenaux, le statut des personnels ne sont pas un obstacle à la mise en chantier de productions civiles. Brest a déjà réalisé le paquebot «Les Antilles», des carferries, etc. Certes il est nécessaire de dégager les arsenaux de la bureaucratie hypercentralisée, de les ouvrir à la démocratie, à l'autonomie de gestion. Mais cela dépend avant tout d'une volonté politique qui pour l'instant fait défaut.

Nous demandons pour Brest les moyens de se construire un nouvel avenir, cela au titre d'une nouvelle solidarité. Sa mission de défense qui lui fut dévolue par l'Etat ne l'a-t-elle pas privée de la possibilité d'un autre développement ? En liaison avec le MDPL, nous persévérons dans notre volonté de chercher pour Brest un autre horizon. Les hommes peuvent gagner des batailles, mais l'HOMME perd toujours la guerre. Nous nous constituons donc en «Université Européenne de la Paix» (Association selon la Loi de 1901) avec la volonté de réunir travailleurs, jeunes, universitaires. Nous croyons en effet que la paix, cela s'étudie, cela s'apprend, cela fait l'objet de recherches. Nous en appelons à la solidarité.

Louis AMINOT



À LIRE ET À VOIR

SYNDICALISME : DIMENSIONS INTERNATIONALES

Sous la direction de Guillaume Devin. Editions Erasme.

Si les monographies syndicales ne manquent pas, elles accordent, en général, bien peu de place à la politique extérieure des syndicats et à leur insertion dans des structures d'organisations internationales. A l'heure où l'interdépendance est perçue comme une donnée majeure du monde contemporain, on ne peut que s'étonner de cette discrétion qui entoure les tentatives de coordination et de coopération syndicales dont certaines sont déjà fort anciennes.

Tout l'intérêt de l'étude des affiliations internationales, des réseaux d'action transnationaux ou des « politiques étrangères » syndicales, réside dans le décloisonnement de l'analyse des identités et des stratégies syndicales en soulignant ce qu'elles doivent à l'enchevêtrement de facteurs internes et externes.

LA NOUVELLE PRODUCTIVITÉ

Philippe Zarsvan. Editions l'Harmattan

Après avoir montré la profondeur de l'emprise du « système Taylor », et analysé les recherches actuelles de solutions alternatives, ce livre propose une piste nouvelle. En définissant une productivité des activités communicationnelles orientées vers l'innovation, il incite à un renouvellement profond du fonctionnement des entreprises.

BOULOTS SALES, SALES BOULOTS

Un dossier de la revue TRAVAIL, dans son numéro de printemps 1991. Coordonnées de la revue Travail : 57 rue de la Roquette, 75011 PARIS.

CAMPAGNES SOLIDAIRES

Numéro spécial de mensuel de la Confédération paysanne, paru à l'occasion de son congrès de décembre. Avec des débats entre syndicalistes, et le projet de la confédération. S'adresser à MEDIA-PAYS, 17 Place de l'Argonne, 75019 PARIS.

LA CONSTRUCTION DU SYNDICALISME

Un dossier de la revue GENESES (sciences sociales et histoire), paru en mars 1991. En vente en librairie. Pour tout contact : Genèses, 16 Villa Saint Jacques, 75014 PARIS.

LES JEUNES IMMIGRES SANS QUALIFICATION DANS LES PAYS DE LA CEE

Un cahier du Groupement de Recherches d'Echanges et de Communication (qu'anime Marius Apostolo), rendant compte d'une rencontre-débat sur ce sujet en novembre. S'adresser au GREC, 172 Avenue de Paris, 94300 VINCENNES.

VOYAGES AU PAYS DE LA PEUGE

Un film d'une heure sur la grève aux automobiles Peugeot à l'automne 1989. S'adresser à IM'MEDIA, 38 rue des Maronites, 75020 PARIS

JE T'AI DANS LA PEAU

Ce film de Jean-Pierre THORNS s'appuie sur le témoignage de Georgette Vacher, qui fut responsable de la commission féminine à l'UD-CGT du Rhône et qui s'est suicidée en octobre 1981. S'adresser à COLLECTIF qui transmettra.

Ne remettez pas
à plus tard
votre abonnement
ou réabonnement

J . A . N . V . I . E . R

«Je suis délégué syndical dans une filiale de la SNECMA dans la Région parisienne, la SOCHATA, 1350 salariés dans trois établissements, plus spécialement chargée de la réparation des moteurs d'avions, les CFM56 civils et les ATAR militaires. On pouvait penser alors qu'avec la Guerre du Golfe, et connaissant la part qu'avait pris la France dans l'armement de l'Irak, il y aurait quelques mouvements. Il n'y a eu aucune réaction. Aucun malaise. Des réactions individuelles sûrement, mais elles ne sont pas exprimées publiquement. Il y aurait peut-être eu malaise si les organisations syndicales avaient ouvertement pris position contre les exportations d'armes par exemple. Au contraire même : quelques salariés préoccupés par l'emploi, ont regretté la perte du marché irakien. De même, je ne me souviens pas qu'on ait abordé, en réunions syndicales, la question des fabrications militaires de manière organisée ou un peu suivie. Plus, au conseil national aéronautique de ma Fédération, où sont représentées les sections syndicales de l'Aérospatiale, de Dassault, Ratier, de la Snecma ou de Turbomeca, nous n'avons jamais discuté de ces problèmes. Pourquoi cet état de fait ? Il faut faire un petit retour en arrière pour retrouver, dans les années 70, à la CFDT des débats sur la finalité du travail. Et pourtant, à l'époque, elle était minoritaire. Depuis, les choses ont évolué, et aujourd'hui ce dont on parle, ce sont les problèmes de l'emploi ou la concurrence avec la CGT aux élections professionnelles. Et pourtant, dans ma boîte, on travaille grosso modo moitié pour le civil, moitié pour le militaire. A la SNECMA, l'activité civile dépasse

les 50%. Mais la fin d'un cycle de production est programmée pour la fin 1993, ce qui provoquera une baisse d'activité de l'ordre de 20%. Les menaces sur l'emploi sont alors très sensibles. La SNECMA espère compenser cette chute d'activité par des commandes militaires.

Aucun malaise

On imagine, dans ce contexte l'effet qu'aurait une prise de position, aujourd'hui ou demain, d'une section syndicale quelle qu'elle soit, contre la fabrication ou l'exportation de matériel militaire ! Il apparaît clairement que les salariés du groupe qui bénéficient d'une part de la relative garantie de l'emploi que permet une entreprise nationalisée, et d'autre part d'une moyenne de salaire acceptable, ne veulent pas remettre en cause leur niveau de vie. Mais la concurrence entre organisations syndicales a aussi des conséquences sur les capacités de débats des travailleurs. Ainsi, aux élections au comité d'entreprise, la CFDT est passée en quinze ans de 18% à 35% des voix à la SOCHATA, et de 25 à 45 ou 50% à la SNECMA. Or, tout

le monde le sait, les résultats de telles élections servent au Ministère du Travail à estimer le degré de représentativité de chaque organisation syndicale. Aucune organisation ne prendra donc le risque d'indisposer les salariés en posant des problèmes de fond. Ce n'est d'ailleurs pas seulement le cas des fabrications militaires, mais aussi celui des industries nuisibles par la pollution qu'elles créent. Pour s'en sortir, pour retrouver le goût de la discussion, je crois qu'il faudrait redonner au syndicalisme son rôle de contre-pouvoir, retrouver la place «politique» des comités d'entreprise, par rapport aux oeuvres sociales. Je suis même sûr que dans les grosses entreprises, les syndicats auraient intérêt à se dégager complètement de la gestion lourde, coûteuse et dévoreuse de militants qu'impose les oeuvres sociales. Ainsi dans un groupe comme la SNECMA, où le comité d'entreprise est aujourd'hui géré par une alliance CFDT-CGC-FO, 50% de la subvention sociale sont bouffés par l'entretien du patrimoine, le paiement des salaires et les frais de gestion. Il faudrait se désengager de ce lourd fonctionnement. On pourrait alors se reposer les questions de fond. Et s'il appartient aux directions syndicales d'ouvrir parmi les travailleurs le débat, afin de dégager des positions nettes sur des sujets aussi graves que les exportations militaires, en attendant, les syndicalistes motivés par ces questions pourraient se rencontrer dans un groupe de réflexion et de travail. Pour ma part, si un tel groupe fonctionnait, j'y participerais volontiers.»

Propos recueillis par
Serge SENINSKY