

Réflexions sur la préretraite

Entretien avec Jean-Claude Bernardini, membre du Bureau exécutif de l'OGB-L

Peut-être pourrions-nous commencer par expliquer ce qu'est la préretraite ?

Jean-Claude Bernardini : La préretraite, lorsqu'elle est progressive, peut être considérée comme un modèle de réduction du temps de travail. La préretraite peut aussi être un arrêt total du travail. Dans les deux cas, l'avantage pour le salarié est de ne pas être mis au chômage, mais d'avoir un glissement en douce vers la retraite définitive. Pour l'entreprise, l'avantage est de pouvoir mieux gérer la pyramide d'âge de son personnel et d'éviter, éventuellement, des licenciements ainsi que le plan social et les coûts qui y sont liés. Malheureusement, l'admission à la préretraite n'est pas un droit acquis pour le salarié, car elle est dans pratiquement tous les cas de figure réservée à des entreprises rendues éligibles suite à convention collective de travail ou après convention signée entre le ministre du travail et l'employeur.

Quelle sont les conditions pour envoyer quelqu'un en préretraite ?

J.-C. B. : La loi stipule qu'on ne peut prétendre à la préretraite que si on répond aux critères d'ouverture du droit, soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée au plus tard trois ans après le départ en préretraite. Pour le dire autrement et plus simplement : donc au plus tôt à 57 ans et, deuxième condition ; avoir cotisé durant 37 ans, les années cotisées à l'étranger comptant aussi.

La préretraite est née de la crise sidérurgique.

J.-C. B. : Oui, avec la crise de la sidérurgie dans les années 1970 sur un temps

très court, un nombre très élevé de salariés étaient tout à coup « de trop ». Un des moyens utilisés pour faire face à la crise était la mise en retraite ou en préretraite. Je tiens néanmoins à rappeler qu'avant de penser à mettre en place un régime de préretraite, on a d'abord mis en place un système de reclassement des salariés, que ce soit via des cellules de reclassement (CDR) ou la division anti-crise (DAC) en 1977, ou même des travaux extraordinaires d'intérêt général (TEIG) en 1975. Jusqu'en 1987, le régime de la préretraite était exclusivement réservé aux salariés de la sidérurgie avant d'être étendu à tous les salariés.

En pratique, la préretraite est donc plutôt subie que choisie par le salarié ?

J.-C. B. : Globalement, c'est un outil utilisé en périodes de crise ou lorsque la pyramide d'âge n'est plus adaptée. Mais il y a une exception : pour les personnes qui ont travaillé sur poste fixe de nuit ou en équipes successives pendant 20 ans, la préretraite – dite de travail posté – ne doit pas être négociée par convention collective ou entre l'entreprise et le ministère. C'est une préretraite que les gens peuvent choisir eux-mêmes, individuellement.

Parce qu'ils sont fatigués...

J.-C. B. : Oui, parce qu'ils ont 57 ans d'âge, travaillé 37 ans, dont 20 en trois-huit (*Schichtarbeit*) ou de nuit.

Le salarié peut-il refuser la préretraite ?

J.-C. B. : En théorie, oui. Mais dans le cadre d'une restructuration, il risque le licenciement. Vous voyez, quand on se trouve

en situation de restructuration dans une entreprise, on doit se sentir non seulement frustré et en colère, mais, j'imagine qu'un certain ras-le-bol s'installe aussi auprès des salariés. On préfère quitter l'entreprise plutôt que de rester à travailler dans un mauvais climat avec des conditions de travail qui se détériorent.

La préretraite progressive, introduite en 1995, est la dernière forme de préretraite en date. Ce modèle fut négocié dans le cadre de la Tripartite. Quelle était l'approche syndicale ?

J.-C. B. : La préretraite progressive permet au salarié de réduire entre 40 et 60 % de son temps de travail. Je n'étais personnellement pas présent lors des négociations, mais je pense que du côté syndical, l'idée était de mieux concilier vie de travail et vie privée, d'avoir une pente plus douce vers la retraite définitive en réduisant progressivement le temps de travail. Enfin, il s'agissait également de mettre en place un système de tutorat, de former des jeunes salariés avec l'aide des anciens. Or, si on lit les documents parlementaires de l'époque, on parle exclusivement de compétitivité, de coût indirect des salaires, etc., bref : de tout, sauf des besoins des salariés. Le discours a très peu changé...

L'OGB-L a mené des réflexions sur la préretraite vue comme élément de qualité de vie des salariés...

J.-C. B. : On ne peut poser la question de la préretraite sans faire le lien avec le temps de travail sur la durée d'une vie et l'organisation du travail. Pour nous, la règle des 40 ans de cotisation ne doit pas être

changée. Si on changeait l'âge du départ à la retraite, alors cela devrait être vers le bas et non pas vers le haut. Mais il faut aussi se poser la question de la retraite en lien avec les conditions de travail : est-ce que je dois trimer pendant 40 ans dans de mauvaises conditions pour pouvoir, un jour, bénéficier d'une retraite ? Pour l'OGB-L, il faut associer à la discussion sur des modèles alternatifs de préretraites progressives le débat sur la réduction du temps de travail.

Une contradiction majeure me semble être que, d'un côté, le patronat demande le rallongement du temps de cotisation, donc du temps de travail, tout en envoyant les salariés plus âgés en préretraite.

J.-C. B. : C'est plutôt contradictoire, oui. En cas de restructuration, les employeurs « se débarrassent » en premier lieu des travailleurs les plus âgés... tout en se plaignant du manque de travailleurs qualifiés ! Mais lorsqu'on essaie d'analyser un peu en profondeur ce que recherchent vraiment les employeurs, on se rend bien vite compte que cela se résume essentiellement à une question de coût salarial. La position des employeurs serait de dire : que tout le monde travaille jusqu'à 67 ans, si possible au salaire minimum, et, à ce moment-là, le problème ne se poserait plus !

En Europe et au Luxembourg, la revendication d'une réduction de travail n'est formulée que très timidement. On a l'impression que les syndicats semblent être trop sur la défensive.

J.-C. B. : Au niveau de l'OGB-L, nous sommes résolument sortis de la défensive et nous avons repris l'offensive. L'offensive, c'est quoi ? Elle peut revêtir différentes formes. C'est tout d'abord se battre pour le maintien de l'indexation des salaires. L'offensive peut être menée au niveau des conventions collectives : via une politique tarifaire continue et progressive. Refuser de négocier des dégradations de salaires d'entrée et des systèmes de rémunération contraires aux intérêts des salariés (comme par exemple des systèmes basés sur des évaluations individuelles), ne pas négocier des négatifs, des *Nullronnen*, mais négocier des évolutions de carrière. Un autre point d'offensive passe par la revendication de réduction du temps de travail. On ne l'a peut-

être pas assez mis en avant ces dernières années. C'est que la réduction du temps de travail, de manière générale, va contre la pensée unique globale d'aujourd'hui. Peut-être qu'on la mettra plus en avant à partir de 2011. Au cours des discussions sur la problématique des retraites, nous devons en tout cas reposer la question.

Si un salarié arrivé à la retraite après avoir travaillé à temps plein, 37 ans durant, sans avancement dans la carrière, sans amélioration du salaire, sans réduction du temps de travail, ce salarié risque de ne plus être en mesure de profiter de sa retraite. Au-delà du temps de travail, ne faut-il pas penser la réduction du temps de travail avec la pénibilité physique du travail ?

J.-C. B. : Certes. Mais, attention ! Il ne faut pas non plus poser la question de la réduction du temps de travail uniquement par

Si on changeait l'âge du départ à la retraite, alors cela devrait être vers le bas et non pas vers le haut.

rapport à la pénibilité du travail. Car comment définir la pénibilité ? Est-elle exclusivement physique ? Qu'en est-il par exemple alors des enseignants ? Et si, demain, on introduit de nouvelles technologies rendant le travail moins pénible, on nous expliquera : plus besoin de réduire le temps de travail, puisque le travail est devenu moins pénible ! Non, je pense qu'il faut un changement radical d'approche et que la réduction du temps de travail devra surtout être un des moyens pour maintenir le plein emploi et combattre le chômage.

La question des retraites est surtout posée en termes démographiques et financiers ; comme question de coût donc...

J.-C. B. : On pose généralement les questions de la manière dont on aimerait avoir la réponse ! Poser la question de la retraite uniquement en termes de coûts, c'est inévitablement arriver à trouver des problèmes de coûts. Alors que l'assurance pension luxembourgeoise est financièrement stable et dispose de grandes réserves financières (on dit toujours que, si à partir de demain, il n'y aurait plus de rentrées du tout, on

pourrait continuer à verser les retraites pendant trois ans et demi !). Le meilleur moyen pour éviter des problèmes de moyens financiers c'est le plein emploi. Si on n'arrive plus à créer le plein emploi, alors il faut diminuer le temps de travail...

Sous quel angle voit-on à l'OGB-L la question des retraites ?

J.-C. B. : Notamment sous celui de la qualité de vie... Faut-il vraiment s'exténuer pendant 40 ans au boulot pour profiter par après, et profiter de quoi au juste ? Et quel est le rôle social des retraités dans la société d'aujourd'hui et de demain ? Car les retraités restent actifs, ils militent dans les syndicats ou des associations, ils jouent un rôle social qu'ils ne pouvaient assumer avant.

En 2009, l'OGB-L a présenté lors de son dernier congrès un nouveau modèle innovant du travail à temps partiel pour personnes âgées. Pouvez-vous nous expliquer ce modèle ?

J.-C. B. : Nous voulions trouver un modèle de réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés. Un modèle dans lequel on laisserait individuellement le choix aux salariés d'au moins 50 ans s'ils veulent travailler à temps partiel. Ce qui est nouveau, c'est que les pertes en salaires réels et en retraites devraient être compensées financièrement par les entreprises et par l'État. C'est donc un modèle à contre-courant.

Dans l'état actuel des choses, comment voyez-vous la possibilité d'imposer ce genre de proposition et de renverser les dynamiques ?

J.-C. B. : C'est avant tout une question de volonté politique ! Mais on pourrait reformuler la question dans l'autre sens : voulons-nous continuer à financer sans contrepartie les entreprises soi-disant pour maintenir leur compétitivité et en dégradant les conditions de travail des salariés ? Ou ne vaudrait-il pas mieux financer des modèles de réduction du temps de travail avec maintien du salaire ? Au lieu de donner de l'argent aux entreprises sans contrepartie, pourquoi ne pas en donner aux salariés ?

Nous vous remercions pour cet entretien. ♦

(Interview menée le 20.12.2010. BT)