

nomique, sociale et écologique serait encouragé. Il faut une part du PIB plus grande pour les retraites, bien au-delà de la règle d'or des 14 %, cela exige aussi une autre façon de produire les richesses, tant au plan social qu'écologique. Les entreprises seraient incitées à l'efficacité sociale, plutôt qu'à la logique de la rentabilité financière capitaliste qui inspire la réforme Macron-Delevoye. C'est un véritable choix de civilisation. ●

PRIVÉ-PUBLIC: TOUTES ET TOUS CONCERNÉ-ES!

Gérard Filoche, Anne de Haro et Éric Thouzeau

Responsables de la Gauche démocratique et sociale (GDS)

Édouard Philippe et Agnès Buzyn dénoncent les grèves « corporatistes » des salariés de la SNCF et de la RATP. Emmanuel Macron s'en prend à « ceux qui défendent le maintien des régimes spéciaux ». Tout d'abord, les régimes spéciaux, ça n'existe pas, ce sont des accords d'entreprise, des éléments du contrat de travail collectif, des conventions collectives!

Loin d'être « corporatistes », les grévistes de la SNCF et de la RATP sont les premiers de cordée d'une grève, à laquelle tous les salarié-es sont appelé-es à partir du 5 décembre, contre le système de retraites à points qui ne ferait que des perdants parmi les salariés, qu'ils soient du privé ou du public. La « justice » dont se réclame ce projet consisterait à niveler vers le bas tous les régimes de retraite en calculant les retraites sur la base du salaire moyen de toute la carrière et non plus sur le salaire moyen des 25 meilleures années ou des six derniers mois. L'« équité » dont se réclame ce projet consisterait à instaurer un « âge pivot », fixé à 64 ans dès 2025. Partir avant cet âge serait puni par une diminution du montant de la retraite.

L'« âge pivot » ne pourrait qu'augmenter rapidement car le système de retraite à points serait pris en état. La première mâchoire de cet étau serait un double plafonnement, celui du taux des cotisations sociales à 28,12 % et celui de la part du PIB destinée à financer les retraites à 14 %. L'autre mâchoire serait l'augmentation d'environ 6 millions du nombre de personnes de plus de 65 ans en 2040. Le nombre de convives augmentera mais pas la taille du gâteau. Résultat, la part du gâteau pour chacun-e diminuera. Ce sera une baisse généralisée des pensions!

La « transparence » dont se réclame ce projet consisterait à fixer une valeur du point servant de base au calcul du montant de la retraite qui varierait chaque année en fonction de l'évolution de l'espérance de vie, de l'état de santé de l'économie, de l'équilibre financier du système à points. Personne ne pourrait donc prévoir le montant de sa retraite. Les « premiers de cordée » d'Emmanuel Macron n'ont rien de sympathiques alpinistes. Ils utilisent ceux d'en bas pour parvenir au sommet et n'hésitent pas à couper la corde, en licenciant à tour de bras, pour pouvoir y rester.

Les seuls véritables corporatistes, les seuls défenseurs de privilèges exorbitants, sont les actionnaires des grands groupes. Leurs fondés de pouvoir à l'Élysée et à Matignon n'hésitent pas à « prendre toute la France en otage » pour tenter de mettre en place un système de retraite qui accroîtrait ces privilèges. Le système à points aurait le grand mérite pour la corporation des actionnaires de ne pas augmenter la part patronale des cotisations retraite et ferait une place au soleil, de plus en plus grande, aux fonds de pension, à la finance, aux banques et aux assurances.

C'est tout l'inverse qu'il faut imposer! Augmenter la part consacrée aux retraites, comme à la santé. Avec quelques dixièmes d'augmentation des cotisations, la

« bosse » démographique serait absorbée. D'autant que cette « bosse » sera de courte durée avec le boom des naissances des 20 dernières années. Gardons une retraite solidaire et améliorons-la! Refusons le transfert des budgets de la retraite à celui de l'État! Car c'est le hold-up qu'ils préparent. ●

LE DOGME DES DÉPENSES CONSTANTES



Éric Le Bourg
Chercheur au CNRS,
université de Toulouse

La réforme des retraites aboutirait – c'est maintenant compris par tous ceux qui s'y sont intéressés – à une baisse des pensions importante, en particulier du fait du calcul de la retraite sur toute la carrière et pas seulement sur les 25 meilleures années (secteur privé) ou les six derniers mois (fonction publique). Par ailleurs, étant donné que « le système universel conservera un niveau de dépenses de retraite sensiblement identique à la trajectoire prévue par le COR » (rapport Delevoye, page 114), soit 14 % du PIB, alors que le nombre de retraités va augmenter fortement dans les années qui viennent du fait des générations nombreuses du baby-boom, on ne peut que s'attendre à une baisse progressive de la valeur du point et/ou à « une évolution progressive de l'âge du taux plein au fil des générations » (explicitement prévue page 114), ce qui signifie bien sûr une augmentation de cet âge.

Prévoir une dépense constante alors que les besoins augmentent est un non-sens complet, mais le débat d'idées des dernières décennies a tellement ancré l'idée que le « coût » des retraites était trop élevé que le projet Delevoye peut avancer sans vraiment craindre d'être contredit qu'il ne doit plus augmenter, alors que cela implique la baisse des revenus de l'essentiel de la population âgée et un départ à la retraite de plus en plus tardif, et ceci au moins jusqu'à la disparition des générations du baby-boom. Soyons clairs: tout projet de réforme des retraites basé sur un coût constant alors que la population âgée augmente est un délire de comptable, ne pouvant qu'aboutir à une plus grande pauvreté dans les années qui viennent.

Dans ce contexte, le Parti communiste dans sa très récente proposition de réforme des retraites ose casser ce dogme des dépenses constantes, son premier dirigeant indiquant clairement que « le gouvernement veut plafonner ce financement à 14 % du PIB, nous pensons qu'il faut le porter à 17 % ». Si le nombre de retraités augmente par rapport à la population totale, le financement doit augmenter, de même que lors du baby-boom les dépenses d'éducation et de logement ont dû augmenter, afin de ne pas transformer la France de l'époque en bidonville géant peuplé d'enfants ne dépassant pas le certificat d'études. Ceci implique de nouvelles sources de financement pour les retraites et on se doute que tout le monde ne sera pas d'accord avec celles proposées par le PCF. Cependant, suivant l'exemple du PCF, chaque parti devrait maintenant présenter à la population ses propres projets de réforme. Cela permettra de savoir quelles sont les vraies priorités de chaque formation politique. ●

POUR SUIVRE LE DÉBAT SUR
L'HUMANITÉ.FR

LA CHRONIQUE DE
FRANCIS COMBES ET
PATRICIA LATOUR



Mauvaise langue de patron

À l'entrée du Grand Palais, pendant que se tenait la belle exposition « Rouge », consacrée à l'art et l'utopie au pays des soviets, une affiche annonçait un « corporate event ». Rien de bien exceptionnel en soi, mais le mot avait retenu notre attention.

« Corporate » est un de ces nombreux mots d'importation récente. En anglais, il signifie entreprise. Il vient bien sûr du mot français « corporations », ordres par lesquels étaient organisés au Moyen Âge les différents « corps » de métier. Aujourd'hui, « corporate » désigne plutôt les grands groupes et leur « culture d'entreprise ». Notons, à ce propos, l'évolution différente de deux mots de même origine. Le « corporatisme », lui, est devenu nettement péjoratif. Par exemple, défendre les acquis sociaux (faire grève pour défendre les retraites) est sans doute « corporatiste », donc mal... Par contre, avoir

l'esprit « corporate » ; c'est moderne. Les exemples du langage « corporate » abondent. Samantha Bailly en avait donné une traduction dans son livre *Stagiaires: le guide de survie* (Larousse, 2016). L'anglais y est omniprésent. Être surchargé de travail, c'est être

Ce langage

« corporate » est en fait le langage patronal, à la mode d'aujourd'hui.

« overbooké ». Se concentrer, c'est « être focus ». Passer un appel, c'est « avoir un call ». Faire le point à deux, « débriefing one to one ». Copier un concurrent : « faire un benchmark ». Exécuter les ordres : « appliquer les process ». Au trot et sans délai, « Asap » (as soon as possible) pour satisfaire aux exigences de son « N + 1 », c'est-à-dire son chef... Mais il n'y a pas que l'anglais. Dans ce jargon, l'euphémisme est de règle... « Il n'y a pas de journée type » signifierait : « c'est le bordel ». « Être force de proposition » : « faire le travail d'un autre ». « Donner une nouvelle orientation à sa carrière » : « se faire licencier »...

Dans le même esprit, on sait qu'il n'y a plus d'« employés », mais des « collaborateurs ». (Il n'est pas sûr que ce soit mieux...) Il n'y a plus non plus de « patrons » mais des « employeurs » (lesquels n'ont pourtant plus d'« employés »)... Il est d'ailleurs courant d'entendre dire que les « employeurs donnent du travail », alors que le travail, ce sont plutôt les salariés qui leur en font cadeau. Le calcul fait pour les femmes, dont on a dit avec raison qu'à partir d'une certaine date dans l'année elles travaillaient gratuitement, pourrait être étendu à tous les salariés. On pourrait allonger la liste... Ce langage « corporate » est en fait le langage patronal, à la mode d'aujourd'hui. Et avoir l'esprit « corporate », rien d'autre que « faire de la lèche au patron ». Ah! Ces mauvaises langues de patron. ●