

Attac / Fondation Copernic

Retraites : l'heure de vérité

Jean-Marie Harribey, Pierre Khalfa et Christiane Marty (coord.)

**Pierre Concialdi, Didier Horus, Michel Husson, Isaac Johsua,
Marc Mangenot, Patrick Morvan, Daniel Rallet**

© Éditions Syllepse, 2010
69 rue des Rigoles, 75020 Paris
edition@syllepse.net
www.syllepse.net
ISBN: 978-2-84950-274-7

Table des matières

<i>Introduction. Les retraites : un enjeu de société</i>	9
<i>Dix contre-vérités</i>	20
<i>1^{re} Partie. Les retraites victimes du néolibéralisme</i>	
1. L'impact de la crise sur les systèmes de retraites	27
2. Bilan des réformes passées : la régression des retraites obligatoires	39
3. L'ampleur des inégalités	55
<i>2^e Partie. Ce qu'ils veulent faire</i>	
4. Le prétexte démographique du vieillissement de la population	71
5. « On vit plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps »	83
6. Les fonctionnaires sont-ils des privilégiés ?	89
7. Systèmes de retraites par points et par comptes notionnels : l'individualisation des retraites	101
<i>3^e Partie. Des propositions</i>	
8. Comment financer : le débat interdit	123
9. L'égalité entre hommes et femmes : un enjeu pour financer les retraites	139
10. Travailler moins pour vivre mieux, avant et pendant la retraite	147
11. Les retraites sont possibles au sein d'un modèle de développement soutenable	155
<i>Conclusion. Pour une réforme juste des retraites</i>	167

Les auteurs

Pierre Concialdi, économiste-chercheur.

Jean-Marie Harribey, économiste à l'université Bordeaux 4.

Didier Horus, représentant de la FSU au Conseil d'orientation des retraites.

Michel Husson, économiste, chercheur à l'IRES.

Isaac Johsua, économiste à l'université Paris 11.

Pierre Khalfa, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires.

Marc Mangenot, économiste.

Christiane Marty, ingénieure, membre du groupe « Retraites » de l'Union syndicale Solidaires

Patrick Morvan, économiste dans un organisme de retraite.

Daniel Rallet, ancien représentant de la FSU au Conseil d'orientation des retraites.

Fondée en 1998, Attac (Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne) promeut et mène des actions de tous ordres en vue de la reconquête, par les citoyens, du pouvoir que la sphère financière exerce sur tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle. L'un de ses axes prioritaires est l'instauration de taxes sur toutes les transactions financières pour limiter la circulation des capitaux, stopper la spéculation et promouvoir les biens communs de l'humanité, dont la protection sociale fait partie. Attac est une composante du mouvement altermondialiste dont les forums sociaux sont l'expression la plus visible. Par l'intermédiaire de ses deux cents comités locaux en France et de son Conseil scientifique notamment, Attac propose une autre lecture de l'économie et de la société. Attac existe aussi dans plus de cinquante pays dans le monde.
www.france.attac.org.

Depuis 1998, la Fondation Copernic travaille à remettre à l'endroit tout ce que le libéralisme fait fonctionner à l'envers. Par l'intermédiaire de ses groupes de travail (rassemblant des universitaires et des acteurs du mouvement social), dont les conclusions sont éditées sous forme de courtes notes argumentées, Copernic prend part au débat public et tente d'apporter un autre éclairage aux questions sociales et économiques. Résolument engagé auprès de toutes celles et de tous ceux qui luttent pour une société plus juste et solidaire, Copernic diffuse de courts argumentaires (les *Copernic Flashes*), des « Notes » et des « Documents » destinés à outiller les citoyens engagés en arguments et en propositions alternatives, notamment sur la réforme du droit du travail, la construction européenne, la réforme de l'assurance-maladie, les lois sécuritaires, etc.

www.fondation-copernic.org.

Attac et la Fondation Copernic ont publié en 1999 (réédité en 2000 et 2002), *Les retraites au péril du libéralisme* (Syllepse).

Introduction

Les retraites : un enjeu de société

Ce livre est né de la conviction que nous ne pourrions pas sortir de l'engrenage de la dégradation sociale sans opposer un refus catégorique à l'obligation qui est faite aux salariés, aux chômeurs, aux précaires et aux retraités de payer pour que les riches recréent les conditions d'une nouvelle crise. Le cas des retraites est emblématique car il résume à lui seul l'alternative sociale devant laquelle nous sommes placés : approfondir encore les inégalités ou construire un système de retraites toujours plus solidaire.

Le sabotage de la protection sociale

En refusant de faire évoluer les cotisations sociales parallèlement aux besoins sociaux, la Sécurité sociale, toutes branches confondues, a été délibérément placée en situation déficitaire récurrente. Restriction des soins et baisse des pensions ont été les seules réponses apportées par les gouvernements successifs. Aux malades et aux retraités d'en faire les frais. D'un autre côté, en multipliant les exonérations fiscales et les niches, en inventant le « bouclier fiscal » pour protéger les riches, l'État a creusé lui-même le déficit chronique de son budget, qui s'est accru lentement mais inexorablement lorsque les taux d'intérêt étaient élevés, puis brutalement quand il a fallu colmater les brèches ouvertes par la crise qui secoue le capitalisme mondial depuis trois ans. Dans tous les cas, la solution privilégiée est identique : faire payer la crise aux assurés sociaux, aux contribuables les plus modestes et, de manière générale, aux salariés, étant entendu qu'il ne faut surtout pas remettre en cause les privilèges des classes au pouvoir.

Loin de calmer l'ardeur de « réformer », la crise est utilisée par les gouvernements néolibéraux, en France et ailleurs,

pour aller encore plus avant vers le démantèlement des systèmes sociaux, dans le double but de déformer encore davantage le partage des revenus au détriment du travail et d'agrandir le champ dans lequel le capital peut s'investir et se valoriser.

La première réforme des retraites en France, ou plutôt vaut-il mieux ici parler de contre-réforme, date de 1993 et a concerné la retraite de base du secteur privé. En 1996, ce sont ensuite les retraites complémentaires Arrco/Agirc (Arrco : Association générale des institutions de retraite complémentaire des salariés ; Agirc : Association générale des institutions de retraites des cadres) qui sont attaquées. Le régime des fonctionnaires est à son tour touché en 2003 et, pour lui comme pour le secteur privé, est institué un allongement de la durée de cotisations indexé sur la croissance de l'espérance de vie. En 2007, c'est au tour des régimes spéciaux d'être remis en cause. Un bilan précis de toutes ces réformes et de leurs conséquences est fait dans la première partie de ce livre. Il est sans ambiguïté et catastrophique. Les mesures prises depuis 1993 ont entraîné une baisse générale du niveau des pensions qui n'est d'ailleurs plus contestée aujourd'hui. Cette baisse devrait se poursuivre dans le futur et le décrochage par rapport aux salaires – eux-mêmes stagnants – s'accroître. En 1995, le taux de remplacement moyen – niveau de la retraite par rapport au salaire – était de 79 %. Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR), il est passé en 2007 à 72 %. Il devrait tomber à 65 % en 2020 et à 59 % en 2050. De plus, les inégalités sociales se sont aggravées et les personnes aux carrières heurtées, les femmes, qui ont déjà des pensions en moyenne inférieures de 40 % aux hommes, ont été particulièrement touchées.

Travailler toujours plus !

Le gouvernement français et le patronat ne veulent pourtant pas en rester aux réformes déjà mises en œuvre et veulent aller encore plus loin dans la régression sociale. Deux raisons à cela. D'une part, même durement mise à mal ces dernières années, la protection sociale telle qu'elle est issue des

combats passés des salariés est incompatible avec la logique néolibérale. D'autre part, il s'agit de savoir qui va endosser la crise. Pour sauver l'ordre néolibéral qui a failli, pour sauver leurs privilèges et faire comme avant la grande crise de 2007, les classes dirigeantes sont déterminés à démanteler la protection sociale et en particulier les retraites.

Un nouvel allongement de la durée de cotisation est sur la table, le report de l'âge légal de départ à la retraite est envisagé ainsi qu'une nouvelle attaque contre les retraites du secteur public. Si l'âge légal de départ était reporté, il est à craindre que celui où l'on peut prendre sa retraite à taux plein sans décote même si on n'a pas la durée de cotisation requise (actuellement 65 ans) soit lui aussi repoussé. Pour justifier ces nouvelles régressions, les inusables contrevérités sont mobilisées, que ce soit sur l'impact des évolutions démographiques et de l'allongement de l'espérance de vie ou sur la question du financement. Ce livre abordera ces sujets en détail et réfutera l'idée, apparemment de bon sens, qu'il faut travailler plus puisque nous vivons plus vieux. Alors que l'âge moyen de cessation d'activité est de 58,8 ans et que les entreprises se débarrassent de leurs salariés âgés, augmenter la durée de cotisation ou reporter l'âge légal de départ à la retraite n'aurait pour conséquence que de baisser encore plus le niveau des pensions. Le gouvernement, en levant tous les obstacles au cumul emploi-retraite, admet d'ailleurs ainsi qu'il ne sera plus possible de vivre avec sa pension. De plus, cela remettrait en cause la solidarité intergénérationnelle en voulant maintenir au travail des salariés âgés alors que le chômage de masse, en particulier chez les jeunes, perdure. Quel sens y a-t-il de vouloir maintenir au travail des salariés âgés alors que cela a pour conséquence la prise en charge par la société de chômeurs supplémentaires ?

Promues au nom de l'équité, ces « réformes » masquent une volonté d'affaiblir les mécanismes de solidarité qui sont au fondement de la Sécurité sociale, afin de faire évoluer les régimes de retraite vers des formes d'épargne individuelle. Ainsi, la société serait dispensée de fixer des normes collectives, tant en ce qui concerne le partage entre temps de travail

et temps de repos que le niveau de vie des personnes âgées. En enlevant toute idée de normes accompagnant le progrès social, on renvoie tout à une prétendue responsabilité individuelle. Parce que les dominants ont bon cœur dans le fond, ils consentiront à reconnaître l'existence d'un minimum vraiment minime ou à prendre un peu en compte la pénibilité pour quelques-uns tout en dégradant le niveau de vie de tous.

Les salariés et les retraités ne doivent pas payer la crise

La question du financement est agitée comme un épouvantail. Ainsi il serait impossible de payer les retraites alors que des centaines de milliards ont été trouvés sans problème pour sauver les banquiers ? Le cynisme du patronat et du gouvernement n'a pas de bornes et probablement parient-ils sur l'amnésie de nos concitoyens. Dans son rapport de janvier 2010, le COR indique que le déficit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) devrait atteindre 10,7 milliards d'euros en 2010 pour le régime général. Or, comme le note le COR¹, entre 2009 et 2010 la dégradation liée à l'augmentation du nombre de retraités ne rentre que pour 1 à 1,5 milliard d'euros dans le déficit et *« la dégradation très rapide des comptes en 2009-2010 s'explique ainsi principalement par la crise économique qui réduit fortement les recettes assises sur les revenus d'activité »*. L'essentiel de l'accroissement du déficit actuel est donc dû à la crise. La très forte récession de l'année 2009 (- 2,5%) a abouti à une réduction de la masse salariale de 2% et donc des cotisations correspondantes. Rappelons que 1% de croissance de la masse salariale en moins conduit à 650 millions d'euros de recettes en moins pour la CNAV.

Le 8^e rapport du COR² en avril 2010 confirme cette analyse et indique que *« la plus grande partie de la dégradation aurait lieu en 2009 et 2010 [...] À plus long terme, les effets directs de la crise économique sur la situation financière des régimes s'estompent »*. Il indique que *« le déficit estimé du système*

1. 7^e rapport du COR, 27 janvier 2010.

2. COR, *Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010*, avril 2010.

de retraite serait de 1,7 point de PIB (30 milliards d'euros) dès 2010». La question qui se pose est donc de savoir qui va payer une crise dont sont responsables les marchés financiers. Comme le note le journal *Les Échos* (13 avril 2010), «*le chef de l'État entend montrer à ses partenaires européens et aux marchés financiers qu'il s'attaque au problème de la dette. Tant pis si les retraites ne constituent qu'un aspect partiel du problème : il faut donner un signal et ne surtout pas perdre la note AAA dont bénéficie encore la France sur les marchés*». Tout cela n'a pas grand-chose à voir avec les problèmes démographiques dont on nous rebat les oreilles. Ce qui se joue à travers le dossier des retraites est en fait la nature de la sortie de crise. Il s'agit pour le gouvernement et le patronat de la faire payer aux salariés et plus largement à la population.

Pourtant des recettes nouvelles pourraient être rapidement trouvées qui permettraient de résoudre le problème et même de renforcer le financement de la protection sociale. Par exemple, en soumettant les rémunérations non salariales (intéressement, participation, stock-options, dividendes) à cotisations sociales. La seule exonération de cotisations sociales des stock-options coûte, selon la Cour des comptes³, 3 milliards d'euros par an à la Sécurité sociale et, si l'on rajoute celles liées à l'intéressement et à la participation, on arrive, toujours selon la Cour des comptes, à une perte de recettes comprises suivant les années entre 6 et 8,3 milliards d'euros. De plus, l'État ne compense pas intégralement les exonérations de cotisations sociales liées aux mesures pour l'emploi, mesures dont on connaît par ailleurs l'inefficacité. Elles s'élèvent à plus de 2 milliards d'euros par an.

On le voit, les ressources ne manquent pas pour financer rapidement le déficit conjoncturel. On peut d'ailleurs y rajouter celles liées au Fonds de réserve pour les retraites (FRR). Rappelons que le FRR est un fonds de capitalisation créé par le gouvernement Jospin et censé permettre de lisser les besoins de financement dus aux évolutions démographi-

3. Cour des comptes, *La Sécurité sociale*, septembre 2007.

ques. Comme tout fonds de capitalisation, celui-ci a subi les contrecoups de la crise financière puisqu'il a perdu 24,9 % en 2008⁴. Il a certes compensé en partie cette baisse en 2009, mais reste soumis aux dérèglements des marchés financiers. Ses actifs s'élevaient fin 2009 à un peu plus de 33 milliards d'euros, très loin, et heureusement au vu de la crise financière, de ce qu'avaient prévu ses créateurs. Liquidier le FRR serait une mesure de bon sens.

Au-delà, comment faire face à l'augmentation du nombre de retraités sur le long terme ? Comme on pouvait s'y attendre, la publication des chiffres du 8^e rapport du COR a donné lieu à un déchaînement médiatique où l'extravagance concurrençait le catastrophisme, dont la fonction est d'assommer l'opinion pour empêcher le débat public. Or le rapport du COR démontre, pour ceux qui veulent bien le lire attentivement, que les problèmes de financement ne posent aucun problème insurmontable.

En effet, le COR montre que la dégradation du niveau des pensions et le durcissement des conditions de départ à la retraite ne sont pas inévitables à condition d'accepter que l'augmentation du nombre de retraités s'accompagne d'une augmentation correspondante des cotisations sociales. Ainsi, quel que soit le scénario envisagé en matière de taux de chômage et de productivité, il est possible de maintenir le taux de remplacement moyen (niveau de la pension par rapport au salaire) qui est aujourd'hui de 72 %. Si l'on prend le scénario du COR le plus défavorable, il faudrait trois points de PIB supplémentaires à l'horizon 2050. Cela correspond à une augmentation de 10,4 points de cotisations⁵, lissée sur quarante ans, soit 0,26 point par an. Personne ne peut sérieusement affirmer qu'une telle augmentation mettrait en danger l'économie française. Le catastrophisme n'est donc pas de mise même si on peut regretter que ces projections entérinent les allongements de durée de cotisation issus des réformes précédentes.

4. FRR, communiqué de presse, 11 février 2010.

5. COR, *Rapport d'avril 2010*, le chiffre est tiré des abaques p. 86.

Il est d'autant moins de mise qu'il est possible d'accompagner les évolutions démographiques par un relèvement progressif des cotisations sociales. En clair, il s'agit de *faire cotiser les profits* et de mettre ainsi un terme à la baisse de la part salariale (environ 8,8 points de pour cent en trente ans) dans la valeur ajoutée, la richesse créée par les salariés dans les entreprises. Un tel rééquilibrage de la part des salaires dans la valeur ajoutée serait compensé par une baisse des dividendes versés aux actionnaires qui ont explosé ces dernières années. L'investissement productif ne serait ainsi pas pénalisé, ni donc la sacro-sainte compétitivité des entreprises. C'est d'autant plus possible que les dividendes représentaient 8,5% du PIB en 2007 contre 3,2% du PIB en 1982 et qu'en 2009 les entreprises du Cac 40 ont versé 35,5 milliards d'euros à leurs actionnaires, soit 75% du total de leurs bénéfices. Rappelons qu'un point de PIB correspondait en 2007 à presque 10% des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières. Des marges de manœuvres importantes existent donc.

Il est d'autre part nécessaire de modifier à la hausse les projections de population active retenues par l'Insee et le COR. Ces projections sont basées sur des hypothèses régressives en ce qui concerne les comportements d'emploi des femmes. Elles retiennent pour 2050 un taux d'activité des femmes inférieur de dix points à celui des hommes, et même un recul de la proportion de femmes dans la population active. Cela signifierait renoncer à toute progression vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, comme nous le montrons dans le livre, les marges de manœuvre dans le domaine de l'emploi féminin sont importantes, via des politiques adaptées. Un taux égal d'emploi des femmes et des hommes permet de ramener le ratio de dépendance économique (personnes en emploi/personnes hors emploi) à la valeur qu'il avait en 1970. Une plus grande activité des femmes initie un cercle vertueux autour de la création d'emplois, de la satisfaction de besoins sociaux non couverts aujourd'hui et de l'égalité.

Non content de demander de relever l'âge légal de départ à la retraite et d'allonger la durée de cotisation, le Medef

veut aussi développer la capitalisation. Un tel aplomb est suffoquant. On aurait pourtant pu croire que deux déconfitures boursières en quelques années, celle de 2001 liée au krach de la « nouvelle économie » et celle de 2007 dite des *subprimes*, auraient au moins fait taire les vendeurs de mirages. Mais non, ils continuent tranquillement comme avant. Que les pertes enregistrées par les fonds de pension soient faramineuses, 5400 milliards de dollars en 2008 dans la zone OCDE qui regroupe les économies les plus développées, n'ont pas l'air de leur poser problème. Il est vrai que le prix en est payé par les retraités et futurs retraités ! Un chapitre du livre est consacré à ce sujet.

Changer de système ?

Cependant, malgré le Medef, il est peu probable, au regard de la faillite actuelle de la capitalisation, que le gouvernement prenne le risque de s'engager sur ce terrain. Probablement, continuera-t-il d'encourager les dispositifs déjà existants d'épargne-retraite qui échappent aux cotisations sociales et qui constituent autant de manques à gagner pour le budget de l'État à travers les allègements fiscaux. Le danger pour la retraite par répartition vient d'ailleurs. Il consiste à en changer le sens.

Un premier projet vise à le transformer en un régime « par points » ou par « comptes notionnels ». Le rapport de COR de janvier 2010 sur ce sujet a été rédigé à la demande du Parlement. Nous montrerons dans le chapitre qui lui est consacré qu'il s'agit là d'une rupture fondamentale avec la logique de la répartition. La retraite par répartition permet, sous certaines conditions d'âge et de cotisations, de garantir un niveau de pension défini et connu à l'avance à travers le taux de remplacement. Dans un tel système, la retraite est le prolongement du salaire avec comme objectif de maintenir plus ou moins le niveau de vie acquis pendant la vie active. Ce n'est pas le cas dans les systèmes par points ou par comptes notionnels.

Dans le premier système, les cotisations servent à « acheter » des points. À la fin de sa carrière, le salarié a accumulé

un certain nombre de points. La pension est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point à cette date, le prix de vente. Le prix d'achat du point et son prix de vente sont fixés par la caisse de retraite de telle sorte que l'équilibre financier soit assuré. La caisse peut ainsi jouer sur la différence entre prix de vente et prix d'achat. C'est ce qui s'est passé suite à l'accord sur Arrco/Agirc de 1996 qui a entraîné que, pour un même montant de cotisation, le salarié obtient 25 % de points en moins en 2001 qu'en 1996. Et chaque année, la valeur du point, et donc de la retraite complémentaire, perd du pouvoir d'achat.

Dans un système par comptes notionnels, les cotisations servent à alimenter un compte d'épargne virtuel. Le capital ainsi constitué n'est pas placé sur les marchés financiers, mais est revalorisé chaque année suivant un taux de rendement calculé en fonction de l'inflation, de l'évolution de la masse salariale ou autre. Ce capital accumulé est transformé en rente au moment du départ à la retraite. On lui affecte pour cela un « coefficient de conversion » calculé en fonction de l'espérance de vie à la retraite. Est introduite ainsi la logique assurancielle privée de la « neutralité actuarielle » qui veut que les prestations reçues correspondent aux cotisations actualisées. La généralisation d'un système par points ou l'instauration d'un système par compte notionnels auraient des conséquences catastrophiques.

En effet, que ce soit dans un système par points ou par comptes notionnels, le calcul de la pension prend en compte l'intégralité de la carrière. Le salaire de référence qui sert au calcul de la retraite serait ainsi moins élevé, ce qui aboutirait à une baisse du taux de remplacement et donc du niveau des pensions. Les bornes collectives d'âge de départ à la retraite disparaissent. L'individualisation de la retraite est ainsi poussée à son maximum, chacun pouvant en théorie choisir de partir quand il le veut à condition d'en payer le prix. Les salariés les moins bien payés auront ainsi tendance à travailler plus longtemps pour avoir une pension leur permettant de vivre. De plus, la solidarité intergénérationnelle est ainsi remise en cause, car la retraite n'est pas qu'une affaire

individuelle. En effet, le départ en retraite des générations les plus âgées permet que les jeunes entrent sur le marché du travail, d'où des règles collectives de départ. Pire, dans le système par comptes notionnels, la pension perçue par le retraité décroît lorsque l'espérance de vie est plus grande. La logique de la rente serait ainsi introduite dans la répartition. Enfin, quelle espérance de vie devrait-on prendre en compte ? L'espérance de vie moyenne d'une classe d'âge, celle de la catégorie professionnelle ? Si pour l'instant il n'est pas envisagé de distinguer entre l'espérance de vie des hommes et des femmes, la porte serait néanmoins ouverte par la suite à une pénalisation supplémentaire de la pension des femmes.

Si ce type de projet ne semble pas, pour le moment devoir être retenu, il a cependant la faveur d'un certain nombre de responsables politiques, d'experts et même de certains syndicalistes. De son côté, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), l'organisation patronale du secteur, veut « remettre à plat l'architecture du financement des retraites⁶ ».

Elle propose un système à trois étages, reprenant ainsi les préconisations de la Commission européenne. Le premier étage relèverait de la solidarité nationale en créant un filet de sécurité pour les plus pauvres financé par l'impôt. Le deuxième étage, financé par les cotisations, serait le plus contributif possible, c'est-à-dire faisant correspondre la retraite d'un individu au montant de ses cotisations au lieu d'être le prolongement du salaire acquis pendant la vie active. Le troisième étage serait constitué par l'épargne personnelle aidée par l'État : les plus aisés auraient donc leur complément-retraite financé par tous les contribuables !

Un débat de société

Le débat sur les retraites est aujourd'hui lancé. Il l'est d'autant plus que, à travers cette question, on s'aperçoit

6. UIMM, « Une concertation pour sauver les retraites », Situation sociale 26, *Actualités*, n° 302, mars 2010.

qu'il s'agit d'un débat de société fondamental, et cela dans plusieurs dimensions.

Une dimension de répartition de la richesse produite, on vient de le voir, entre groupes sociaux d'une même génération et entre les générations. Mais il ne s'agit pas seulement d'un problème de financement, certes très important, sans pour autant résumer tout. Un système de retraites indique en effet dans quel sens veut s'orienter la société. Veut-elle modeler des choix de vie individuels et collectifs asservis au travail ou veut-elle proposer aux individus un temps de vie libre au fur et à mesure que les gains de productivité permettent de dégager du temps pour soi, pour créer de la sociabilité, pour participer à la vie de la cité sous tous ses aspects et pas seulement dans l'acte productif? Cette alternative est cruciale et fonde largement l'option prise par ce livre de s'inscrire dans ce grand mouvement historique d'émancipation humaine qui a toujours fait de la réduction du temps de travail (à la journée, puis à la semaine, à l'année et plus tard sur l'ensemble de la vie) un élément clé du progrès social.

C'est pourquoi la dernière partie de l'ouvrage montrera que, par le biais d'une protection sociale de haut niveau – dont les retraites et l'assurance-maladie sont les deux pivots principaux – il est possible de concevoir au 21^e siècle le progrès social en s'écartant de la fuite en avant productiviste qui a prévalu jusqu'ici. Faire reculer l'emprise des « forces du marché », de la finance qui entend s'emparer des retraites via les fonds de pension, du capital qui veut marchandiser les services publics, la protection sociale, les ressources naturelles et tous les biens communs, c'est poser des jalons pour un mode de vie soutenable à la fois pour les équilibres sociaux et les équilibres écologiques. En refusant la logique du « *travailler plus* » qui commande la destruction programmée du système de retraite par répartition, on met en débat les finalités du travail et celles de la production. Il n'y a ensuite qu'un pas de plus à faire pour mettre sur la place publique la question de la transformation des rapports sociaux. La crise globale du capitalisme néolibéral nous avait déjà montré cet enjeu. Les retraites nous permettent de le préciser.

Dix contre-vérités

1. L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,5 ans, reculer l'âge légal de départ à la retraite ne changerait donc rien

L'âge moyen de « départ à la retraite », est celui auquel on fait valoir son droit à pension. Ce qui est important, c'est l'âge de cessation d'activité. L'âge moyen de cessation d'activité est de 58,8 ans, et six salariés sur dix sont hors emploi (chômage, invalidité, inactivité ou dispense de recherche d'emploi) au moment de liquider leur retraite. Ainsi, très souvent, les salariés ayant eu une carrière courte et/ou heurtée, en particulier les femmes, liquident leur retraite à 65 ans pour pouvoir bénéficier d'une pension à taux plein sans décote, alors même qu'ils sont déjà hors du marché du travail.

Reporter l'âge légal de la retraite au-delà de 60 ans aurait une double conséquence : les systèmes de chômage ou de préretraites vont devoir financer en plus ce que les systèmes de retraite financeront en moins, et, en parallèle, la période hors emploi avant l'âge de départ en retraite s'allongera pour beaucoup, avec des ressources dérisoires ou nulles. L'âge du taux plein (65 ans) sera repoussé d'autant, signifiant qu'une proportion croissante de salarié-es devra reculer son départ pour atteindre la nouvelle borne ou bien avoir une pension amputée par la décote.

2. L'espérance de vie augmente, c'est normal de travailler plus longtemps

L'augmentation de l'espérance de vie n'est pas nouvelle, elle n'a pas empêché que le temps passé au travail dans une vie baisse en parallèle. De plus, l'espérance de vie « en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacité, est beaucoup plus faible que l'espérance de vie. Tout départ en retraite tardif obère de façon non négligeable le temps dont les salariés disposent pour jouir réellement de leur retraite. Enfin, les jeunes entrent de plus en plus tard dans la vie active et de nombreux salariés, dont une majorité de femmes, ont des carrières discontinues et n'arrivent déjà pas à réunir le nombre d'annuités demandé, alors même que les entreprises se débarrassent des salariés âgés.

L'augmentation de la durée de cotisation ou le report de l'âge légal de départ à la retraite aurait donc des conséquences importantes lors de la liquidation de la retraite et se traduirait en pratique par une pension réduite pour le plus grand nombre.

3. Les jeunes ne pourront pas financer les pensions des futurs retraités, il faut donc qu'ils travaillent plus longtemps

Pour que les jeunes puissent payer les pensions des retraités, il faut qu'ils ne soient pas au chômage et donc que les salariés âgés laissent leur place sur le marché du travail aux nouvelles générations. Décaler l'âge de départ à la retraite revient à préférer entretenir le chômage des jeunes plutôt que de payer des retraites. La retraite par répartition repose sur un contrat implicite : la génération qui travaille prend à sa charge la génération en formation et celle partie à la retraite. Ainsi chaque génération monte sur les épaules de la précédente et la création de richesse est partagée entre actifs et retraités. C'est ce contrat intergénérationnel que le gouvernement et le patronat tentent de détruire en voulant faire travailler plus longtemps les générations les plus jeunes.

4. Le système par répartition ne sera plus capable de garantir des pensions décentes aux jeunes générations, celles-ci doivent donc d'ores et déjà se prémunir en se constituant un supplément de retraite par une épargne privée

Si on estime possible de compléter les cotisations pour le système public par répartition par des versements dans une épargne privée, qu'est-ce qui empêche alors d'augmenter les cotisations et de garantir une meilleure retraite grâce au système par répartition ?

5. Les fonctionnaires sont des privilégiés

Le mode de calcul de la retraite est différent dans le privé et dans le public, mais cela aboutit à un résultat similaire. Dans le secteur privé, elle est calculée sur les vingt-cinq meilleures années et les primes sont prises en compte.

Dans le public, c'est le salaire des six derniers mois, mais les primes ne sont pas prises en compte, et la retraite complémentaire n'est pas de même niveau que dans le secteur privé. Selon l'Observatoire des retraites, la retraite est plus élevée pour les fonctionnaires civils de l'État que pour les salariés du privé, grâce à une qualification en moyenne plus élevée dans la fonction publique ; mais, à statut comparable, les retraites sont à peu près équivalentes.

6. Il y aura trop de retraités et pas assez d'actifs

Les projections démographiques ne sont pas des vérités scientifiques et sont basées sur des hypothèses concernant plusieurs paramètres (fécondité, chômage, taux d'activité des hommes et des femmes, etc.). Déjà, depuis quelques années, les projections ont beaucoup varié. Ainsi, à la fin des années 1990, tous les rapports officiels prévoyaient un effondrement de la natalité. Il n'en a rien été. Jusqu'à récemment, les mêmes rapports prévoyaient un effondrement de la population active dans le futur. Les dernières prévisions de l'Insee font maintenant apparaître une augmentation de la population active jusqu'en 2015 puis une stabilisation par la suite. En outre, les hypothèses retenues sur la population active sont très pessimistes, pour ne pas dire régressives : rien ne justifie en effet de projeter, dans la tranche de 25 à 45 ans, un taux d'emploi des femmes inférieur de 15 points à celui des hommes si ce n'est renoncer définitivement à toute politique visant l'égalité entre les femmes et les hommes. De fortes marges de manœuvre existent pourtant dans ce domaine, et un niveau d'emploi égal entre hommes et femmes signifie qu'on retrouverait le même ratio retraités/actifs qu'en 1970, donc sans aucune dégradation.

7. On ne pourra pas financer les retraites

À moins de décréter la paupérisation des retraité-es, il est normal de couvrir les besoins sociaux liés à l'augmentation de leur part dans la population par un accroissement des prélèvements sur la richesse produite. Les déficits des caisses de retraite sont essentiellement dus au refus obstiné de le faire. Pourtant, le besoin supplémentaire de financement nécessaire aux retraites est réalisable puisqu'il est chiffré par le

rapport du COR d'avril 2010 entre 1,7 point et trois points de PIB en 2050, selon le scénario envisagé, à comparer avec la chute de la part de la masse salariale de huit points au cours des dernières décennies et avec l'explosion correspondante des dividendes, qui sont passés de 3,2% du PIB en 1982 à 8,5% en 2007. Il est donc juste d'augmenter la part des salaires et des pensions dans la richesse produite en s'attaquant aux profits. Le financement des retraites est possible à condition d'en finir avec l'actuel partage éhonté de la richesse au bénéfice des revenus financiers. C'est ce partage qui constitue le tabou à faire sauter, et non l'âge de départ. Il s'agit là d'un choix politique de justice et de solidarité.

8. Les retraites nuisent à la compétitivité

Différents scénarios ont été étudiés, notamment avec l'hypothèse la moins favorable sur laquelle travaille le COR d'un gain de productivité de 1,5% par an. Il est tout à fait possible de garantir à la fois le maintien du taux de remplacement et une progression identique du pouvoir d'achat des retraités et des salariés – quoique inférieure à 1,5% puisque le nombre de retraités augmentera –, par une augmentation de six points des cotisations patronales entre 2009 et 2050.

Cette augmentation n'aurait aucun effet sur la compétitivité des entreprises, puisque ce scénario est bâti en maintenant à son niveau actuel la part de la masse salariale (salaires et cotisations) dans la valeur ajoutée, donc sans impact sur les coûts.

Ce scénario, même s'il n'est pas le plus favorable aux salariés et retraités puisqu'il suppose que la part de la masse salariale reste à son niveau actuel qui est historiquement bas, rend totalement inopérant le seul argument du Medef contre l'augmentation des cotisations.

9. Pour financer les retraites, il faut une croissance productiviste

Fonder le financement des retraites sur le partage des gains de productivité ne signifie pas que l'on mise sur une croissance économique forte. Quels que soient les gains de productivité futurs, ils devront être partagés entre le niveau de vie de tous, actifs comme retraités, la satisfaction

de nouveaux besoins sociaux et la diminution du temps de travail.

10. Les dispositifs familiaux sont contraires à l'égalité entre les hommes et les femmes

Ce sont très majoritairement les femmes qui prennent en charge les enfants et la gestion du foyer. De ce fait, elles sont pénalisées dans leur carrière, elles s'interrompent ou travaillent à temps partiel. Même en intégrant les dispositifs familiaux dont elles bénéficient, leur retraite est en moyenne inférieure de 40% à celles des hommes. Ces dispositifs sont donc encore aujourd'hui essentiels pour réduire les inégalités de pension entre femmes et hommes. Pourtant, le droit communautaire européen remet ponctuellement en cause l'existence de tels dispositifs. C'est une incohérence, puisqu'il reconnaît par ailleurs la notion de discrimination indirecte, c'est-à-dire la légitimité à donner un avantage particulier dès lors que celui-ci permet de réduire des inégalités sociales ou de sexe. Il est impossible de se réclamer du principe d'égalité pour augmenter les inégalités.

1^{re} partie

Les retraites victimes du néolibéralisme

Chapitre 1

L'impact de la crise sur les systèmes de retraites

Aucun système de retraite n'est complètement à l'abri d'une crise, et particulièrement d'une crise aussi profonde que la crise économique et financière actuelle. C'est une sorte de *stress test* qui permet de mieux comprendre les ressorts des différents systèmes¹.

Les fonds de pension au feu de la crise

La crise actuelle devrait ouvrir les yeux de ceux qui étaient encore disposés à jouer leur retraite en Bourse. Les pertes enregistrées par les fonds de pension de la zone OCDE ont été tout simplement colossales : la valeur de leurs investissements a chuté de près du quart (23 %) en 2008, soit la bagatelle de 5400 milliards de dollars. Étaient plus directement concernés les fonds dont les portefeuilles étaient composés d'actions à plus de 50 %, soit ceux d'Australie, du Canada, des États-Unis, du Royaume-Uni, d'Irlande. Aux États-Unis, les tranches d'âge proches de la retraite ont été particulièrement touchées : lors de l'éclatement de la crise, près de 45 % des 55-65 ans détenaient plus de 70 % de leurs actifs sous forme d'actions. Quant à ceux qui, dans ces pays, étaient déjà pensionnés, ils ont été d'autant plus atteints par la vague dépressive que les sources financières privées représentaient

1. Nous avons utilisé les sources suivantes : OCDE, « Les systèmes de retraite face à la crise en France et à l'étranger », *Synthèse du Panorama des pensions 2009*, novembre 2009, COR, 3 décembre 2009, <http://gesd.free.fr/corcris9.pdf> ; R. Van der Putten, « Les conséquences de la tempête financière sur les fonds de pension privés », *Conjoncture*, BNP-Paribas, octobre 2009, <http://gesd.free.fr/putten9.pdf> ; P. Monperrus-Veroni, « Les fonds de pension dans la crise », *Revue de l'OFCE*, n° 110, juillet 2009, <http://gesd.free.fr/pmv9.pdf>.

une part très importante (plus de 40 %) des revenus perçus au titre de la retraite.

Dans les pays dédiés à la capitalisation, ce sont des déficits qu'on affiche un peu partout. Aux États-Unis, la PBGC (Pension Benefit Guarantee Corporation²) estime que, entre la fin de l'exercice 2008 et le deuxième trimestre de l'exercice 2009, le système des caisses de retraite a accumulé un déficit d'environ 33,5 milliards de dollars, près du triple du déficit enregistré au cours de l'exercice 2008. La situation financière de la PBGC est appelée à se détériorer rapidement, dans la mesure où l'agence devra reprendre un plus grand nombre de fonds de pension d'entreprises en faillite. Selon certaines estimations, l'opération de renflouement de l'agence pourrait coûter jusqu'à 100 milliards de dollars au contribuable américain !

Du coup, le mouvement de passage des fonds à prestations définies (PD) aux fonds à cotisations définies (CD) s'accélère. Cela n'a rien d'étonnant : le risque de placement, à la charge des entreprises dans le cas PD est transféré aux salariés avec le système CD. Dans le premier cas, s'il y a des pertes sur les placements, l'entreprise est tenue de les compenser ; dans le deuxième, c'est aux salariés d'en supporter les conséquences. L'enquête annuelle de la National Association of Pension Funds, effectuée en janvier 2009, a interviewé cent fonds parmi les plus grands. 45 % des fonds PD encore ouverts ont signalé la volonté de fermer dans les cinq ans. Quant aux adhérents existants, 19 % d'entre eux pourraient être transférés dans des plans CD et 35 % dans des dispositifs comportant moins de coûts et de risques pour l'entreprise.

L'instrument de référence pour mesurer l'état des comptes des fonds de pension est le « coefficient de capitalisation » (les actifs du dispositif rapportés à ses engagements actuels et futurs). Au Royaume-Uni, le ratio de capitalisation moyen est passé de 111 % en avril 2007 à 80,4 % en avril 2009.

2. La PBGC est un organisme fédéral américain chargé depuis 1974 de gérer les retraites à prestations définies.

C'est dire l'ampleur de la chute. Aux Pays-Bas, ce ratio est passé de 141 % au premier trimestre 2007 à 95 % au quatrième trimestre 2008. Aux États-Unis, selon le consultant Mercer, parmi les fonds de pension des entreprises de l'indice S&P 1500, le ratio de capitalisation serait passé de 122 % en 2000 à 75 % en 2008. À voir ces calculs, il ne faut pas s'imaginer que nous sommes dans la seule sphère éthérée des ratios, coefficients ou pourcentages. Il y a des individus concrets qui payent le prix du système et de ses brutales fluctuations. Tel est en particulier le cas des salariés proches de la retraite, qui voudraient voir leur capital se refaire une santé, mais ne peuvent pas attendre une éventuelle remontée des cours de Bourse. Les autres catégories ne sont pas pour autant à l'abri. Aux États-Unis, en 2008, le solde des comptes des 35-44 ans a fléchi de près de 15 %. Pour les 45-54 ans, c'est de 18 % qu'il s'agit. Toujours aux États-Unis, les retraités aussi sont menacés, dans toute la mesure où ils sont nombreux à avoir conservé le capital accumulé, dont une large part est investie en actions.

Dans une note intitulée « L'impact de la crise sur les systèmes de retraite³ », présentée sur le site du COR, l'OCDE se demande comment faire face à une telle situation : « *Pour que les moins-values sur investissements ne soient pas synonymes de pauvreté pour toute une génération de retraités* », il faut, est-il indiqué, « *indemniser les personnes concernées en leur versant des prestations de retraite publiques* ». Nous voilà renvoyés à la bonne vieille formule : privatisation des profits, socialisation des pertes. Quand les marchés financiers se portent bien, on n'a jamais vu les fonds de pension proposer généreusement de partager leurs avoirs avec le reste de la collectivité ; par contre, quand ces marchés s'effondrent, c'est au contribuable moyen (c'est-à-dire, pour l'essentiel, au salarié moyen) de mettre la main à la poche et de sauver les spéculateurs. Cela sans même prendre en compte l'aléa moral, car, en espérant qu'une telle mesure (renflouer les comptes

3. « Les systèmes de retraite face à la crise en France et à l'étranger », *Synthèse du Panorama des pensions 2009*, OCDE, novembre 2009, COR, 3 décembre 2009, p. 29.

de retraite des fonds de pension à l'aide de l'argent public) sera prise au prochain incident, chacun est incité à investir dans des produits plus risqués. Verser des retraites publiques pour indemniser les personnes qui ont été paupérisées du fait de la capitalisation, n'est-ce pas reconnaître la faillite de cette dernière, contrainte de recourir à sa concurrente en désespoir de cause ? Si c'est pour aboutir à ça, à quoi bon les grands mots ronflants sur les fonds de pension miraculeux, autant en passer tout de suite par la bonne vieille retraite par répartition. Au moins avec elle, la volatilité n'est pas au rendez-vous, c'est transparent, on sait d'où vient l'argent et où il va.

La crise a donc infligé un cinglant démenti à ceux qui promettaient monts et merveilles capitalistes. Ce sont les mêmes qui, avant la crise, avaient juré leurs grands dieux que le rendement du système de capitalisation était supérieur à celui du système de répartition. En réalité, quand de bons chiffres pouvaient être obtenus en faveur de la capitalisation, ils étaient le résultat d'une double déformation : celle de la part des profits (au détriment des salaires) et celle des dividendes distribués (au détriment des profits retenus par l'entreprise pour investir). Une double déformation qu'il ne faut certainement pas espérer voir se prolonger. D'ailleurs, les premières générations du baby-boom ont commencé à partir à la retraite et seront de plus en plus nombreuses à le faire : il en résultera forcément, pour les fonds de pension, des ventes de titres massives et une pression à la baisse sur les cours, qui se répercutera sur les pensions servies.

Pourtant, à lire les textes de l'OCDE, on se demande si les terribles leçons assénées par la réalité ont été entendues. Malgré l'effondrement des marchés financiers, malgré les preuves répétées d'extrême volatilité administrées à ceux qui ne veulent ni voir, ni entendre, malgré les retraites irrémédiablement amputées des plus âgés, les tenants de la vraie foi s'obstinent. « *À l'exclusion des plus réfractaires aux risques, les retraités ne doivent pas renoncer à investir une partie de leur épargne-retraite en actions* », dit l'OCDE qui entonne la vieille rengaine : « *Le risque zéro n'existe pas : la seule possibilité, c'est de limiter ce risque en diversifiant les régimes*

de retraite. » En effet, nous dit-on, « *chacun des éléments du système présente ses forces et ses faiblesses*⁴ », on pourrait ainsi compenser les faiblesses de l'un par les forces de l'autre. En fait, comme cela a été montré depuis longtemps, répartition et capitalisation « travaillent » l'un contre l'autre. Dans la mesure où les cotisations qui l'alimentent reposent sur les salaires, un système par répartition se portera d'autant mieux que les salaires seront plus élevés. Cela signifie des dividendes réduits et de moindres plus-values sur titres, deux mouvements qui sapent les bases de la capitalisation. Dans la mesure où la capitalisation repose sur le profit, distribué (dividendes) ou anticipé (plus-values sur titres), elle se portera d'autant mieux que les salaires seront plus bas, ce qui porte directement atteinte aux assises de la répartition.

Une autre proposition souvent avancée consiste à créer des fonds de pension qui suivraient le cycle de vie, c'est-à-dire des fonds dont le portefeuille serait plus axé sur des titres risqués (actions) quand on est loin de l'échéance de la retraite et mettant plus l'accent, au contraire, sur des titres « sûrs » (obligations d'État, par exemple) quand on se rapproche de cette échéance. Le conseil semble raisonnable, mais il oublie la logique des fonds, qui cherchent en permanence à maximiser les rendements (donc, aussi, les risques), parce que cela permet, soit de réduire les cotisations, soit d'accroître les pensions, soit éventuellement de faire les deux à la fois, et d'attirer ainsi des clients appâtés par la solution miracle. C'est le type même de conseil que l'on donne au lendemain d'un krach et qui est vite oublié quand le prix des actions remonte.

Au final, après avoir échangé arguments et contre-arguments, il ne reste plus qu'à tenir compte des leçons de l'expérience. Les cours boursiers semblent se redresser depuis quelques mois, mais nous savons maintenant que c'est folie que d'asseoir sur eux un système de protection sociale. La crise n'a-t-elle pas illustré d'une extraordinaire façon les fragilités des fonds de pension, leur inadéquation ? Ces derniers

4. *Ibid.*, p. 29, 32.

n'ont-ils pas révélé au grand jour leur incapacité à assurer l'avenir des retraites ? Il serait temps d'en tirer les conclusions et de tourner la page de la capitalisation une fois pour toutes.

Les systèmes « à pilotage »

Les systèmes « à pilotage » sont conçus de manière à ajuster automatiquement les retraites à des recettes dont la progression est encadrée. On voit l'avantage opérationnel de tels dispositifs : une fois mis en place, plus besoin en principe de « réformer » et les pensions sont alors indexées sur la conjoncture. Le risque est ainsi reporté sur les retraités, et le système est alors « à cotisations définies » : on sait ce qu'on cotise, mais pas ce qu'on recevra.

La Suède

Le système suédois à comptes notionnels comporte un processus d'ajustement année par année. Pour un taux de croissance de 1,6 %, les pensions sont indexées sur les prix et le pouvoir d'achat des pensions est juste conservé. Au-dessus de 1,6 % de croissance, les pensions vont progresser plus vite que les prix et donc gagner en pouvoir d'achat. Mais si la croissance tombe en dessous du seuil fatidique de 1,6 %, il y a alors perte de pouvoir d'achat pour les retraités. Comme l'explique le COR : « *Les retraités suédois partagent donc avec les actifs les chocs économiques. En cas de récession, les retraités verront la revalorisation de leur pension réduite.* »

Dans un système à comptes notionnels, chaque salarié possède un compte individuel où sont portées les cotisations versées revalorisées chaque année selon le taux de rendement de ce capital virtuel. Le mécanisme d'ajustement automatique introduit en 2001 permet de moduler ce rendement et donc les pensions futures. Par ailleurs, l'indice de revalorisation des pensions courantes est lui aussi modulé de manière à équilibrer le régime. Les retraités, comme les salariés, sont touchés par ce mécanisme d'ajustement, qui ne porte pas seulement sur le calcul des droits, mais aussi sur les pensions en cours de paiement. Comment dire plus clairement qu'il s'agit d'un système à cotisations définies. En

effet, on sait ce qu'on paie, mais ce qu'on touchera dépend de la conjoncture et de l'âge du capitaine, pourrait-on dire, puisque le calcul des pensions prend aussi en compte l'espérance de vie. La seule chose qui ne bouge pas, c'est le taux de cotisation et donc le coût du travail pour les employeurs.

La cotisation est de 18,5 % du revenu, mais une partie (2,5 %) est obligatoirement destinée à des fonds de capitalisation. C'est par ce canal que la crise a frappé durement les retraités (et l'espérance de pension des actifs). Tous calculs faits, les pensions auraient dû baisser de 4,6 % en 2010 et de 1,7 % en 2011, soit une perte de 6,3 % comme solde de tout compte. Le seul accommodement a été d'étaler cette perte sur trois ans. Le système est donc équilibré aux frais des retraités (mais aussi des futurs retraités).

L'Allemagne

Le système allemand « réformé » est un système par répartition, mais il est fortement encadré par un processus complexe de pilotage que l'on peut résumer en quatre principes⁵ :

- une hausse limitée du taux de cotisation : 20 % et 22 % au maximum à horizon 2020 et 2030 ;
- une baisse du taux de remplacement : 46 % et 43 % à horizon 2020 et 2030, soit une baisse de l'ordre de dix points d'ici à 2030 ;
- une progression des retraites modulée en fonction du taux de cotisation et du ratio retraités/cotisants baptisé « facteur de soutenabilité » ;
- un recul de l'âge de la retraite à 67 ans en 2029 qui s'accompagne d'une décote de 3,6 % par année d'anticipation, d'autant plus lourde qu'elle se répercute aussi sur le calcul de la valeur des points acquis.

Le sort des retraités allemands n'est pas enviable : le taux de remplacement net⁶ est déjà plutôt bas (61,5 % en 2006,

5. Pour une présentation détaillée, voir O. Chagny & P. Monperrus-Veroni, « Les paramètres de la réforme : une comparaison France-Allemagne », *Retraite et société*, n° 50, 2007, <http://reparti.free.fr/rs50-2.pdf>.

6. Le taux de remplacement net retient les montants de pensions et de salaires nets de cotisations sociales et de la CSG.

contre 65,7 % en France), mais il est particulièrement défavorable aux bas salaires et le minimum vieillesse ne dépasse pas 20 % du revenu moyen, à tel point que la faiblesse de ce « filet de protection » est préoccupante, même pour l'OCDE⁷. Dans ces conditions, tout est fait pour encourager des compléments par capitalisation.

Pendant, la situation relative des retraités allemands n'a pas, pour l'instant, été aggravée autant que dans d'autres pays. La première raison est que les fonds de pension privés n'ont perdu que 5 % de leur encours, ce qui est moins que dans d'autres pays. Ils sont en effet encadrés et ne détiennent qu'une petite partie de leurs avoirs en actions. La seconde raison est que la masse salariale n'a pas pour l'instant été affectée par la crise. En revanche, on redoute que ce soit le cas en 2010. C'est pourquoi le gouvernement a fait adopter à l'été 2009 une « clause de protection des retraites » (*Rentenschutzklausel*) qui protège les retraités d'une baisse des salaires réels sur lesquels les pensions sont indexées. Mais les augmentations ultérieures seront réduites de moitié tant que la baisse théorique n'aura pas été réalisée. Il s'agit donc d'un simple lissage.

Les cas allemand et suédois soulignent les dangers de systèmes par répartition ainsi « pilotés ». Ils institutionnalisent en effet l'ajustement sur le niveau des pensions, en interdisant (ou en réduisant à peu de choses) l'augmentation des taux de cotisation. Avec la crise, ces mécanismes risquaient de s'appliquer avec une particulière brutalité et les seuls accommodements se bornent, dans ces deux pays, à étaler le choc que les retraités auront finalement à payer. Dans de tels systèmes à cotisations définies, le plus grave est que le niveau des retraites n'est pas garanti et est soumis aux vicissitudes de la conjoncture.

Et le système français ?

En 2007, le régime général et les deux principaux régimes complémentaires de salariés (Arrco et Agirc) avaient

7. OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE*, édition 2009.

globalement dégagé un léger excédent. La crise actuelle a évidemment percuté les ressources des régimes de retraite et fait apparaître un déficit de 6,9 milliards en 2008. La Commission des comptes de la Sécurité sociale prévoit un déficit de près de 10 milliards (9,6) en 2009 et de 15 milliards pour 2010.

Cette dégradation ne s'explique pas par une « envolée » des dépenses, dont la part dans le PIB est pratiquement stable, mais par la baisse des recettes qui devraient passer de 8,6 % à 8,1 % du PIB entre 2007 et 2010 (ESF Tableau).

Dépenses et recettes des principaux régimes				
	2007	2008	2009	2010
Dépenses				
Régime général	92,1	96,3	100,2	104,0
Arrco	42,2	47,8	46,4	48,0
Agirc	20,5	22,5	22,7	23,6
Ensemble	154,8	166,6	169,3	175,6
% PIB	8,6	8,8	8,7	8,8
Recettes				
Régime général	87,5	90,7	92,1	92,1
Arrco	45,9	46,6	46,1	46,0
Agirc	22,1	22,4	21,5	21,9
Ensemble	155,5	159,7	159,7	160,6
% PIB	8,6	8,4	8,2	8,1
Besoins de financement				
Régime général	- 4,6	- 5,6	- 8,1	- 11,3
Arrco	3,7	- 1,2	- 0,3	- 2,0
Agirc	1,6	- 0,1	- 1,2	- 1,7
Total	0,7	- 6,9	- 9,6	- 15,0
% PIB	0,0	- 0,4	- 0,5	- 0,8

Source : Commission des comptes de la Sécurité sociale.

Cette baisse résulte pour l'essentiel de la mauvaise conjoncture économique et de la montée du chômage. En outre, la crise a rendu impossible le transfert initialement prévu de 6,7 milliards d'allocations chômage vers le financement des

retraites. En d'autres termes, si les principaux régimes de retraite des salariés sont en « déficit », c'est parce que les salariés sont eux-mêmes en déficit.

En comparaison, les pertes de recettes subies par les régimes en capitalisation ont été beaucoup plus lourdes. On vient de voir que les fonds de retraite des pays de l'OCDE ont perdu près d'un quart de leur valeur avec la chute des cours boursiers, le record revenant à l'Irlande dont la valeur des fonds de pension a dégringolé de 38 % en 2008. Dans la crise financière mondiale, les régimes en répartition ont beaucoup mieux résisté que les régimes en capitalisation qui subissent de plein fouet les conséquences de la volatilité des marchés financiers.

Pour faire face à leurs besoins de financement, les régimes en capitalisation devront augmenter fortement leurs cotisations ou réduire de façon tout aussi drastique le niveau des pensions servies. Les ajustements nécessaires pour rétablir l'équilibre financier des régimes de retraite français sont d'une tout autre dimension.

En ce qui concerne les régimes complémentaires de salariés, il faut rappeler que ces derniers disposent depuis longtemps d'une réserve équivalant à environ une année de cotisations, notamment pour faire face à ce genre de difficultés. Pour l'année 2009, les besoins de financement représentent environ 2 % de ces réserves et ce pourcentage serait de 5 % en 2010. À court terme, il est donc tout à fait possible pour ces régimes complémentaires de faire face à ces difficultés conjoncturelles pendant une crise qui, rappelons-le, est d'une ampleur inédite depuis des décennies.

La situation du régime général des salariés est différente. Un Fonds de réserve des retraites (FRR) a été créé en 2001 en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 1999. Son objectif était – et est toujours officiellement – de prendre en charge une partie des dépenses des régimes de base du secteur privé à compter de 2020, au moment du plein impact du « choc démographique » lié au baby-boom. La pertinence d'un tel fonds avait fait débat au moment de sa création et les conditions dans lesquelles les

sommes qu'il gère sont investies restent très problématiques, notamment parce que l'essentiel des fonds a été investi sur les marchés financiers. Ce qui s'est traduit en 2008 par une forte diminution de leur valeur. Plutôt que de continuer à investir sur des marchés spéculatifs, il serait donc possible de mobiliser, au moins en partie, les ressources de ce fonds pour répondre aux besoins de financement du régime général⁸. Si la loi du 17 juillet 2001 impose au FRR de confier la gestion financière de ses actifs à des entreprises d'investissement, sélectionnées par appels d'offres, elle stipule également que cette obligation peut être levée dans des « *circonstances exceptionnelles* », ce qui est bien le cas aujourd'hui.

De manière générale, ce déficit exceptionnel devrait en toute justice être couvert par un prélèvement exceptionnel sur les fauteurs de crise. Ce n'est évidemment pas dans cette direction que s'oriente le gouvernement qui va chercher à prendre prétexte du déficit pour dégrader à nouveau les retraites.

Ce rapide panorama conduit à souligner la différence entre les systèmes par répartition « pilotés » comme la Suède ou l'Allemagne et un système « non piloté » comme celui qui existe en France. Les premiers conduisent à un ajustement automatique des dépenses aux recettes dont les conséquences frappent les retraités comme les actifs. Le système français est plus protecteur dans la mesure où, à réglementation constante, il est véritablement à prestations définies : on sait ce que l'on touche ou touchera, selon qu'on est retraité ou futur retraité. Même la crise ne peut remettre en cause mécaniquement le niveau de vie des retraités. Évidemment, cela n'est vrai qu'à un moment donné, mais les ajustements du système supposent à chaque fois (ce qui n'est pas le cas pour les régimes complémentaires à points) une « réforme ». On pourrait dire que l'ajustement est discontinu en France,

8. La situation exceptionnelle que nous vivons mise à part, le principe de l'existence d'un tel fonds pose question. S'il faut prévoir l'avenir, c'est en termes d'investissements en infrastructures, en formation, en recherche et en emplois correspondants, et non pas en termes de placements financiers.

alors qu'il est permanent et automatique en Allemagne ou en Suède.

L'obstination des idéologues

La crise n'a pourtant pas découragé l'OCDE dans sa volonté de promouvoir la capitalisation. Sa représentante au COR⁹ reconnaît que « la crise a démontré la vulnérabilité des fonds de pension privés et des régimes privés » mais elle se borne à en appeler à une « gestion prudente » de l'épargne retraite et à une « une meilleure éducation financière des travailleurs » ! Comme si les fonds de pension allaient spontanément renoncer à leur exubérance ! Quant au nouveau refrain de l'OCDE qui propose d'initier les salariés et les retraités aux délices de la finance, on atteint là un sommet de cynisme. La crise aurait également « démontré l'importance de bien imbriquer les systèmes publics et privés et de garantir un filet de sécurité adéquat » : autrement dit, c'est aux finances publiques d'amortir le risque associé aux régimes privés. Conclusion générale : « La question essentielle demeure celle de l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite. » Évidemment !

Mais ces recommandations vont encore plus loin et visent à faire jouer un rôle particulier aux « réformes » des retraites, comme l'explique Jørgen Elmeskov, le chef du département des affaires économiques de l'OCDE, en introduction à ses dernières *Perspectives économiques*¹⁰. Il est « *impératif que les autorités conservent la confiance des marchés des capitaux [...] La mise en oeuvre sans tarder des réformes trop longtemps différées des systèmes de pension et de santé pourrait témoigner d'une telle détermination* ». Résumé : les « réformes trop longtemps différées » doivent être conçues pour conserver la « confiance » des marchés financiers : tout un programme !

9. M. Durand, communication au colloque du COR, www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1257.pdf.

10. *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 86, novembre 2009, www.oecd.org/dataoecd/50/19/35762507.pdf.

Chapitre 2

Bilan des réformes passées : la régression des retraites obligatoires

« Le modèle social français est le pur produit du Conseil national de la résistance. Il est grand temps de le réformer et le gouvernement s'y emploie. [...] Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la résistance », Denis Kessler, ex-vice-président du Medef¹.

Pendant longtemps, il fut de bon ton de déplorer la résistance des Français à la réforme. Tout ce que la droite libérale comporte de politiques, de commentateurs, de sectateurs se répandait dans les médias et les tribunes pour stigmatiser l'immobilisme de notre société bloquée et conservatrice. En matière de retraites, la cause était entendue : alors que partout les gouvernements reculaient l'âge de la retraite et procédaient à des changements systémiques, alors que partout proliféraient fonds de pension et autres dispositifs en capitalisation, nous restions accrochés à un système en répartition désuet et à des avantages réglementaires excessifs et indus.

On nous chantait alors le grand air de la réforme : « Peu importe au profit de qui et au détriment de quoi, ce qu'il faut c'est réformer. » Ce maître-mot servit de leitmotiv à François Fillon en 2003, à Nicolas Sarkozy en 2007 : en matière de protection sociale notamment, la pensée unique, c'était réformer, réformer et encore réformer.

Qu'en est-il en réalité ? Pendant que le chœur libéral psalmodiait la réforme comme un Éden annoncé et sans cesse différé, les réformes se sont dans les faits succédé. Depuis le

1. D. Kessler, « Adieu 1945, raccrochons notre pays au monde » *Challenges*, octobre 2007. Il est beaucoup question de lui pour succéder prochainement à Laurence Parisot à la présidence du Medef!

début des années 1990, l'ensemble des dispositifs de retraite, dans le public et dans le privé, de base et complémentaire, ont connu des changements substantiels. Baptisés « *ajustements paramétriques* » dans le Landerneau technocratique, ces changements procèdent tous d'une orientation commune : faire porter le poids des ajustements financiers sur les salariés, précariser les retraites au fur et à mesure que se précarisent les emplois et les rémunérations, en accentuant la proportionnalité arithmétique entre la carrière salariale et la pension, et symétriquement limiter au maximum les mécanismes de solidarité et de redistribution.

En perspective de plus long terme, on distingue une rupture nette : de l'instauration de la Sécurité sociale jusqu'aux années 1980, la réglementation des retraites obligatoires a évolué plutôt positivement, dans le sens d'une amélioration du taux de couverture de la population, d'une amélioration du montant (absolu et relatif) des pensions et de la prise en compte par le dispositif des aléas de la vie professionnelle (chômage, préretraites, défaillances des employeurs) ou personnelle (maladie, éducation des enfants...). Sans aucunement l'idéaliser, ni masquer les manques criants, cette construction progressive a fait du système français par répartition un des plus efficaces socialement parmi les pays de l'OCDE. Les dispositions prises depuis vingt ans ont systématiquement inversé ce mouvement et n'ont eu de cesse que de réduire cette efficacité sociale, au risque de renouer progressivement avec la situation dominante des années 1950 et 1960, durant lesquelles la vieillesse était pour le plus grand nombre synonyme de grande pauvreté.

L'énumération des différentes mesures serait par trop fastidieuse. Contentons-nous d'en dégager les lignes directrices.

La loi Veil-Balladur de 1993 : tout le poids sur les salariés

Dans ce premier train de réforme, les dispositions touchent les salariés du secteur privé, mais pas le secteur public, ni les régimes spéciaux. Elles ne touchent pas non plus les entreprises employeurs dont les cotisations et les obligations

restent inchangées. En dehors de dispositions institutionnelles qui ne sont pas sans importance – création du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) car elles externalisent les dépenses de solidarité en dehors du fonctionnement endogène de la CNAV – les trois mesures « phares » sont :

1. L'indexation des pensions (et des salaires portés au compte individuel) sur les prix et non plus sur le salaire des cotisants

Cette mesure, en œuvre dans les faits depuis 1987 et pérennisée depuis, a eu un impact immédiat sur les pensions servies, moins revalorisées, et induit mécaniquement une baisse tendancielle du taux de remplacement, les retraites évoluant moins que les salaires, dont le principe était, avant l'époque néolibérale de suivre la productivité. De façon moins apparente, elle a aussi un impact différé sur les futures retraites au travers du mécanisme obscur de la revalorisation des salaires portés au compte individuel indexée sur la progression des prix et non plus des salaires : le salaire perçu en 1990 par un jeune salarié, en francs 1990, sera pris en compte 40 ans plus tard pour sa retraite, converti en euros 2030 sur la seule base de l'inflation officielle, c'est-à-dire avec une perte importante de valeur par rapport à l'évolution générale des salaires entre 1990 et 2030.

2. Le passage de dix à vingt-cinq ans de la carrière prise en compte dans le calcul du salaire moyen

En accentuant la contributivité du système, cette disposition conduit à affecter progressivement au montant de la retraite les aléas de carrière, les moments les plus difficiles. Elle est aggravée par la mesure précédente : non seulement les plus mauvais salaires entrent progressivement en compte dans le calcul de la pension, mais avec un mode de revalorisation qui les affaiblit encore. Tendanciellement, le salaire annuel moyen, à la base du calcul de la pension du régime général, va décrocher très significativement par rapport aux salaires effectifs de fin de carrière. D'où une chute des taux de remplacement.

3. Le passage de 37,5 ans à 40 ans de la durée nécessaire pour avoir le taux plein (50 % du salaire annuel moyen) entre 60 et 65 ans

Cette disposition est la première étape de l'entreprise de contournement systématique de l'ordonnance de 1982 permettant la retraite à 60 ans sous certaines conditions. Ces mesures ont des effets cumulatifs sur le montant des retraites : au fur et à mesure de leur mise en œuvre, le niveau relatif de la retraite de base par rapport aux derniers salaires ne cesse de se dégrader.

La loi Fillon de 2003 généralise et parachève la réforme de 1993...

La loi de 2003, avec François Fillon aux commandes du ministère et Xavier Bertrand comme rapporteur, doit être analysée selon plusieurs angles.

1. Tout d'abord, elle a étendu au secteur public des dispositions prises en 1993 pour le secteur privé : de 2004 à 2008, la durée nécessaire pour avoir le « taux plein » y est également portée de 37,5 ans à 40 ans à partir de l'âge de 60 ans, en dehors des dispositions spécifiques à certaines professions – dites actives – maintenant les départs à 55 ans. Y sont associés des mécanismes de décote et de surcote identiques à ceux du privé. Elle a également instauré l'indexation de pensions des fonctionnaires sur l'évolution des prix et non plus sur celle des traitements de la fonction publique. Enfin sont rabotées les dispositions réglementaires de prise en compte dans la durée validée des enfants élevés².

2. Concernant le régime de base de la Sécurité sociale, la réforme de 1993 est parachevée en plafonnant à 160 le nombre de trimestres pris en compte dans la formule de calcul de la pension (identique dorénavant à la durée requise pour

2. On peut mentionner pour mémoire la création du régime additionnel de la fonction publique (RAFP) qui répond à une demande récurrente des inspecteurs des finances et cadres supérieurs de la FP d'acquiescer des droits à retraite sur leurs primes. Ce qui est symboliquement significatif, c'est que ce nouveau régime est géré en « répartition provisionnée », autrement dit c'est de la pure capitalisation à cotisation définie !

le taux plein), alors qu'il était resté fixé à 150 dans la réforme Veil-Balladur.

Rappelons que la durée de cotisation validée intervient deux fois dans le calcul de la retraite de la Sécurité sociale : une fois pour déterminer les conditions du taux plein (avec ou sans décote/surcote), une fois pour déterminer la durée d'assurance au regard d'une carrière complète. Le coefficient de proratisation rapporte la durée de cotisation de l'individu à cette durée de référence qui était restée fixée à 150 trimestres en 1993 et passe à 160 puis 164, etc., avec la réforme Fillon. Cette disposition d'apparence anodine a été peu commentée. Pourtant, de l'aveu même du COR³, elle a des conséquences très dommageables pour les assurés ayant une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres, qui sont pour l'essentiel des femmes ne pouvant attendre 65 ans pour liquider leurs droits :

Exemple d'un(e) salarié(e) âgé(e) de 64 ans avec 145 trimestres validés			
	Balladur 1993	Fillon 2003	Rendez-vous 2012
Né(e) en	1943	1948	1953
Retraite en	2007	2012	2017
Durée d'assurance néces- saire (en trimestres)	Taux plein : 160 Durée de référence : 150	Taux plein : 160 Durée de référence : 160	Taux plein : 164 Durée de référence : 164
décote	10% par année manquante	7,5% par année manquante	5% par année manquante
Salaires annuels moyens (SAM)	20 meilleures années	25 meilleures années	25 meilleures années
Retraite = f (SAM)	X 145/150 X 50 % X (1-0,1) = 0,435 SAM	X 145/160 X 50 % X (1-0,075) = 0,419 SAM	X 145/160 X 50 % X (1-0,05) = 0,420 SAM

3. « Ainsi les nouvelles règles ne modifient pas la situation des assurés qui ont une durée d'assurance égale ou supérieure à 160 trimestres, mais entraînent une réduction des droits à pension pour les assurés ayant une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres. Elles s'appliquent de la même manière dans la fonction publique (art. 51) », *Deuxième rapport du COR*, juin 2004.

En matière de retraite aussi, le diable se niche dans les détails...

...Elle grave dans le marbre un calendrier régressif

Le deuxième axe de la loi Fillon est d'arrêter par avance un calendrier de dispositions nouvelles, l'avantage de cette anticipation étant notamment d'éviter le recours à un autre texte législatif. Ce qui se vérifiera en 2008 pour amorcer le passage à 41 ans de la durée requise.

L'argument : le partage rigide des gains futurs d'espérance de vie. Cet argument démographique est démonté ailleurs dans cet ouvrage ; il suffit ici de rappeler son caractère totalement arbitraire qui fixe à un tiers/deux tiers⁴ le partage des gains futurs d'espérance de vie entre allongement de la durée de retraite et allongement de la durée d'assurance nécessaire. Au nom de ce ratio forfaitaire et d'une appréhension hasardeuse des gains futurs en espérance de vie, la loi prévoit une augmentation d'un trimestre par an, de 2009 à 2012, de la durée nécessaire pour le taux plein et pour une carrière complète. Ainsi la génération née en 1952 devra justifier de 164 trimestres validés (quarante et une années) pour pouvoir bénéficier d'une retraite complète à partir de 2012. On anticipe déjà, avant toute nouvelle réforme, de porter progressivement cette durée à 166 trimestres et au-delà.

L'intention réelle du législateur est manifeste, quand on regarde les évolutions intergénérationnelles en matière de trimestres cotisés. Compte tenu de l'âge plus tardif d'entrée dans la vie active, compte tenu surtout des galères que vivent les jeunes et de la précarisation croissante des trajectoires professionnelles, les générations les plus jeunes ont de moins en moins de trimestres acquis à 30 ans, 35 ans, etc. Si l'on y ajoute les restrictions croissantes apportées aux validations dites « non contributives » (majorations de durée pour enfants élevés, validation des périodes de chômage

4. À partir d'une observation forfaitaire et quelque peu hasardeuse du rapport moyen « observé » en 2003 entre durée cotisée et durée de jouissance de la pension, rapport figé dans le futur sans plus de justification que forfaitaire.

non indemnisé, etc.), on voit bien que l'impact principal de cette mesure phare sera d'augmenter sensiblement dans le futur la proportion de retraites avec décote. Le Président et M^{me} Parisot pourront clamer leur refus d'une diminution des pensions, celles-ci diminueront de fait, car de moins en moins de salariés réuniront les conditions d'une retraite pleine, même si celle-ci reste facialement stabilisée « en théorie ».

L'illusion du choix individuel masque l'érosion prévisible des pensions

Le troisième volet de la loi Fillon, bien dans l'idéologie de notre époque, comprend une série de déclarations d'intention et de dispositions qui toutes concourent à accréditer une idée : « *Dorénavant, chacun pourra arbitrer en toute connaissance de cause entre travailler plus longtemps et avoir une retraite plus importante ou partir plus tôt au prix d'une pension réduite.* » Comme s'il n'y avait aucune contrainte sur le marché du travail, comme s'il n'y avait aucune usure ou fatigue, comme s'il n'y avait aucune stratégie des organisations (entreprises, administrations, etc.) vis-à-vis de leurs salariés. Le choix ne serait plus qu'entre plus de temps libre ou plus de ressources ! Parmi les mesures « incitatives », citons⁵ :

- la diminution du taux de décote en cas de départ avant le taux plein et l'instauration symétrique d'une surcote en cas de départ retardé, qui introduisent dans les retraites de base une apparente neutralité par rapport aux conditions du taux plein ;
- le mécanisme des rachats de trimestres, véritable aubaine pour les cadres supérieurs et tous ceux qui bénéficient de pensions complémentaires substantielles⁶ ;

5. Pour mémoire, la loi de 2003 comporte aussi tout un chapitre (titre v) consacré aux produits de retraite par capitalisation : Perp, Perco, etc. Le préambule de la loi claironne l'attachement du législateur à la répartition, et la loi organise sa cannibalisation rampante à coups d'exonérations fiscales et sociales et d'abondements patronaux pour les produits d'épargne qui font la fortune des banques et assurances !

6. Le tarif des rachats de trimestres n'évalue « actuariellement » que les trimestres acquis dans le régime de base, mais permet par ricochet de partir plus tôt sans décote dans les régimes complémentaires. L'effet multiplicateur est donc d'autant plus important que la part des pensions complémen-

■ le cumul emploi-retraite dorénavant possible sans restrictions⁷. Cette libéralisation intégrale qu'appelait de ses vœux le Medef, au travers notamment du rapport Camdessus de 2004, est la concrétisation réglementaire de la théorie du quatrième pilier, chère aux assureurs et défendue en France et dans l'Union européenne par Denis Kessler notamment. Il s'agit ni plus ni moins que de légitimer le revenu du travail comme un des éléments constitutifs « ordinaires » des revenus des retraités : premier pilier la retraite de base publique, deuxième la retraite complémentaire d'entreprise, troisième l'épargne individuelle, quatrième le travail rémunéré.

Au-delà de l'aubaine qu'il représente aussi pour les professions les plus qualifiées, du piège concurrentiel qu'il ouvre sur le marché du travail en poussant les rémunérations à la baisse, le cumul emploi-retraite est un puissant justificatif idéologico-propagandiste pour faire avaler la baisse des pensions : ce n'est pas grave si les retraites diminuent puisque les retraités complètent leurs ressources en travaillant. CQFD!

La libéralisation du cumul emploi-retraite, aujourd'hui encore discrète dans ses effets, est bien une attaque d'envergure contre la pérennité des retraites en répartition.

Le « travailler plus longtemps » et ses confirmations en 2008 : précariser un peu plus l'emploi après 55 ans

La loi de 2003 comportait enfin toute une série de mesures destinées à favoriser l'« *emploi des seniors* » : mesures dissuasives qui pour l'essentiel accentuent la précarité des salariés âgés (suppression progressive des dispenses de recherche d'emploi (DRE), des préretraites publiques (FNE, CATS⁸) renchérissement des dispositifs de préretraite d'entreprise). Les mesures « incitatives » sont restées du domaine du discours

taires est importante. En moyenne pour les non-cadres, la retraite Arrco représente environ 35-40% de la pension totale, pour les cadres la retraite Agirc-Arrco 60%, pour les cadres supérieurs 75-80%. Un cas d'école de disposition anti-redistributive!

7. Depuis janvier 2009.

8. FNE: Fonds national pour l'emploi; CATS: cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

avec le « plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors » dit plan Larcher 2006-2010, dont la mesure phare est le CDD seniors, et la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité qui a occupé les partenaires sociaux durant plus de quatre ans sans parvenir à un accord, et encore moins à améliorer la situation au travail.

La seule mesure de 2003 qui comportait une dimension « sociale » était le départ anticipé pour carrière longue, dont la CFDT avait fait la condition de son soutien à la réforme Fillon ! La loi autorisait, au prix de multiples clauses restrictives, les salariés ayant commencé à travailler à 14, 15 ou 16 ans à partir en retraite à taux plein à partir de 56 ans, à condition d'avoir au moins quarante-deux ans validés.

La réalité du travail s'est alors imposée à nos technocrates : le succès de cette disposition a été tel que les flux observés ont été trois fois supérieurs aux prévisions. Du coup, les mesures de confirmation de la loi de 2003 prises lors du « rendez-vous de 2008 » n'ont cherché qu'à :

- valider les orientations régressives de 2003 : passage à 164 trimestres en 2012 de la durée nécessaire pour le taux plein, libéralisation du cumul emploi-retraite, extinction progressive de la dispense de recherche d'emploi ;
- limiter au maximum le bénéfice des carrières longues, en durcissant les conditions d'accès (123 000 départs en 2008, 24 500 en 2009) ;
- limiter encore plus la revalorisation des pensions en la décalant du 1^{er} janvier au 1^{er} avril sans rattrapage.

Ainsi, dès 2009-2010, avant toute nouvelle réforme, les quelques filets de sécurité qui existaient (à l'assurance-chômage ou à la retraite) pour les salariés en perte d'emploi après 55 ans sont progressivement vidés de leur impact protecteur. Alors même qu'inexorablement les effets cumulés des réformes de 1993 et 2003 atteignent leurs effets pleins : diminuer le niveau relatif des retraites par rapport aux salaires, accentuer les inégalités au détriment des carrières les plus fragiles et les plus précaires, qui sont souvent celles des femmes ayant occupé les postes les moins qualifiés.

Dans les régimes complémentaires, patronat et syndicats organisent depuis vingt ans la baisse du rendement et donc des pensions

Gérés en points et totalement contributifs, plutôt parcimonieux dans les dispositifs de solidarité, les régimes complémentaires Agirc-Arrco représentent pour beaucoup, à droite et à gauche, l'exemple à imiter et la cible de la transformation à réaliser dans les régimes de base ou les régimes spéciaux.

Qu'en est-il pour les salariés du secteur privé ? La gestion paritaire de ces régimes, patronat et syndicats ensemble⁹ sans responsabilité directe et explicite de l'État induit-elle une évolution différente de celle des régimes publics ?

Si l'on résume les nombreux accords conclus depuis le début des années 1990¹⁰, trois grands traits se dégagent :

■ **Une baisse importante du rendement des régimes** qui conduit inexorablement à une baisse importante des pensions complémentaires. D'une façon à peine simplifiée, cette évolution veut dire que les cotisations sont de plus en plus élevées pour des droits acquis de plus en plus réduits. Ainsi en 1990, 100 F de cotisation à l'Arrco ouvraient un droit de 9,60 F (soit un rendement de 9,6 %), en 2009 100 € de cotisation ouvrent un droit de 6,60 € (soit un rendement de 6,6 %). Ainsi, chaque année, le nombre de points acquis par les salariés en contrepartie des cotisations complémentaires diminue, alors que simultanément la valeur monétaire du point, indexée au mieux sur l'indice des prix, a perdu du pouvoir d'achat au fil des ans. Le système par points tel qu'appliqué par les régimes complémentaires s'apparente à une double peine pour les cotisants : moins de points acquis et des points qui valent de moins en moins au jour de la retraite.

Déjà en 1999, le rapport Charpin faisait ressortir une baisse de moitié du taux de remplacement des pensions

9. Pour les employeurs, le Medef, la CGPME et l'UPA (artisans), pour les salariés, la CGT, la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CGC.

10. 1993 (Arrco), 1994 (Agirc), 1996, 2001, 2003, 2009 (Agirc et Arrco). Les prochaines négociations paritaires devraient se tenir avant la fin 2010.

complémentaires à l'horizon 2040, consécutivement aux accords de 1996. Depuis, les choses n'ont fait que s'aggraver.

■ **Un refus d'introduire des mécanismes garantissant une retraite complémentaire minimum** face à des carrières de plus en plus précaires. À plusieurs reprises, les partenaires sociaux ont été saisis de demandes, y compris de la part des pouvoirs publics, pour introduire une notion de minimum garanti dans les retraites complémentaires. La précarisation croissante des carrières et des salaires qui se généralise conduit nombre de salariés, surtout des femmes, à se retrouver avec un droit à pension complémentaire ridiculement faible, avec comme seul viatique après une vie de travail le minimum contributif¹¹ de la CNAV, qui permet à la moitié des retraites liquidées aujourd'hui de dépasser le minimum vieillesse.

Chaque fois, la réponse des partenaires sociaux¹² fut de s'appuyer sur le caractère explicitement contributif des régimes complémentaires pour refuser toute altération du principe « *des droits proportionnels au salaire perçu tout au long de la carrière* ». Ainsi s'accroissent les écarts entre les personnes et se multiplient les glissades vers la pauvreté.

■ **L'acceptation du caractère anti-redistributif de bien des dispositions réglementaires.** Depuis longtemps, le principe « *100 euros de cotisation doivent donner les mêmes droits au niveau du Smic et à 8 fois le plafond de Sécurité sociale* » tient lieu de boussole sociale aux régimes complémentaires¹³. Avec l'intégration à l'Agirc de

11. Le minimum contributif a été institué en 1983 afin que les salariés qui avaient cotisé toute leur vie touchent une pension supérieure au minimum vieillesse. Le minimum contributif est le minimum de pension auquel a droit tout retraité du régime général de la Sécurité sociale. Il est attribué au prorata des trimestres validés. Il assure aux retraités ayant une carrière complète une pension de base minimale de 633,61 euros par mois. En 2007, 4,1 millions de retraités, dont une majorité de femmes, percevaient le minimum contributif comme une pension de base.

12. À l'exception de la CGT.

13. Rappelons que l'Agirc et l'Arrco mutualisent le risque vieillesse de tous les salariés du privé jusqu'à un salaire de huit fois le plafond de la Sécurité

cadres supérieurs en 1991 (salaires au-delà de quatre fois le plafond), avec l'instauration d'une compensation entre l'Arrco (régimes de tous les salariés) et l'Agirc (régime des seuls cadres) en 1996, les millions d'ouvriers, d'employés et d'agents de maîtrise cotisant à l'Arrco contribuent depuis à financer les retraites complémentaires des hauts cadres, alors même que leurs droits propres sont rabotés au nom des ajustements nécessaires à l'équilibre financier.

À cela s'ajoute le mécanisme un peu obscur de l'AGFF qui finance la retraite avant 65 ans dans les régimes complémentaires¹⁴ : au total, le rendement de 100 euros de cotisations de retraites complémentaires (incluant les cotisations AGFF) en 2009 est de 5,25 % pour un non-cadre gagnant 26 700 euros, de 6,15 % pour un cadre supérieur gagnant 200 000 euros !

sociale, soit 277 000 € par an en 2010 !

14. L'âge réglementaire de la retraite est resté fixé à 65 ans à l'Agirc et l'Arrco. Pour pouvoir s'aligner sur les conditions du régime général, une cotisation spécifique obligatoire à l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement) a été créée, qui ne procure aucun point supplémentaire, mais permet de partir avant 65 ans sans décote.

Âge de la retraite, duré de cotisation, décote et surcote

Les déterminants réglementaires sur l'âge et la durée, communément nommés « *bornes d'âge* » n'ont que peu à voir avec la réalité des âges de cessation d'activité. On sait que la majorité des nouveaux retraités, y compris parmi les cadres, ne sont plus en emploi lors de la liquidation de leurs droits.

1. Âge de la retraite

Secteur privé (saliés et non saliés)

L'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 60 ans. Des départs avant 60 ans sont possibles depuis 2003 pour les carrières longues (sous conditions d'âge et de durée) et les assurés handicapés.

Entre 60 et 65 ans, le bénéfice du « taux plein » est subordonné à la durée validée. À partir de 65 ans, le taux plein est acquis, quelle que soit la durée validée. La mise à la retraite « d'office » par l'employeur n'est plus possible avant 65 ans.

L'âge moyen de départ en retraite, qui se situe autour de 61,5 ans dans le privé, recouvre en fait une distribution très contrastée : la grande majorité des départs se situe actuellement à 60 ans (voire avant pour les « carrières longues »). Un deuxième pic de moindre ampleur se situe à 65 ans : beaucoup de femmes doivent attendre cet âge pour ne pas être trop pénalisées par une carrière insuffisante au regard de la durée exigée pour le taux plein.

Dans les régimes complémentaires, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 55 ans et l'âge réglementaire reste fixé à 65 ans. Si l'assuré liquide ses droits sans remplir les conditions du taux plein au régime de base, une décote viagère est appliquée (22 % de réduction de la pension complémentaire pour une liquidation à 60 ans sans taux plein au régime général).

Fonction publique

L'âge d'ouverture des droits varie selon la catégorie

(60 ans pour les « *sédentaires* » et 50 ou 55 ans pour les catégories « *actives* »). Une condition de 15 ans de service, dite « *condition de stage* » est requise. Les limites d'âge au-delà desquelles le fonctionnaire est mis à la retraite d'office sont fixées à 65 ans pour les « *sédentaires* » et 55 ou 60 ans pour les « *actives* ». Elles correspondent à l'âge du taux plein (quelle que soit la durée d'assurance).

2. Durée d'assurance et taux de liquidation de la retraite

Le taux de liquidation peut être réduit (ou majoré depuis 2003) viagèrement par rapport au taux plein : c'est le mécanisme de la décote/surcote. Le taux plein est lui-même défini en référence à une durée d'assurance et/ou un âge de référence.

Secteur privé (salariés et non salariés)

Le décompte de la durée dans le régime général et les régimes alignés s'exprime en trimestres, mais est calculé à partir des rémunérations perçues (un trimestre = 200 heures au Smic).

Le taux plein est égal à 50 % du salaire de référence¹ dans les régimes de base. Il est complété par les pensions complémentaires. Le taux de décote était de 2,5 % par trimestre manquant jusqu'en 2003. Il est progressivement réduit de moitié et sera de 1,25 % par trimestre manquant à compter de la génération 1953 (60 ans en 2013). Rappelons que la durée nécessaire pour le taux plein sera passée de 160 à 164 trimestres au cours de la même période !

Fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (et les régimes spéciaux), c'est une durée calendaire (début/fin de la fonction) qui est mesurée.

1. Salaire de référence : moyenne des vingt-cinq meilleures années, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.  Chapitre 2.

Le taux plein est de 75 %², en l'absence des régimes complémentaires. La réforme « Fillon » de 2003 a instauré un mécanisme de décote dans la fonction publique, qui rejoindra celui du privé (1,25 % par trimestre manquant) à partir de 2015. Toujours l'alignement par le bas !

Repousser l'âge de la retraite au-delà de 60 ans aurait donc une double conséquence :

- Les retraites de base ne pourraient être liquidées avant ce nouvel âge (borne basse) : cela signifie au mieux que les systèmes de chômage ou de préretraites financeront en plus ce que les systèmes de retraite financeront en moins, mais plus probablement que le sas entre la fin de l'activité et le départ en retraite s'allongera pour beaucoup avec des ressources dérisoires, voire nulles.

- L'âge du taux plein (borne haute) sera repoussé d'autant. La proportion de travailleurs ne remplissant pas les conditions du taux plein (durée requise) va donc augmenter, ce qui signifie une multiplication des pensions liquidées avec décote, soit une baisse des retraites.

Le couple âge/durée produirait alors ses effets destructeurs : des bornes d'âge relevées en même temps que la durée requise pour le taux plein augmenterait progressivement à exclure de la retraite « normale » une proportion grandissante de salariés âgés. Le risque d'une paupérisation massive des retraités est là. Qu'on se souvienne qu'en 2009, des études ont été présentées au COR et devant les partenaires sociaux (Agirc-Arrco), qui chiffrèrent l'impact d'un relèvement progressif des âges de la retraite à 62 ans (borne basse) / 67 ans (borne haute), associé à une durée requise pour le taux plein (donc entre 62 et 67 ans) portée à 172 trimestres (quarante-trois ans de cotisations) !

2. Salaire de référence : traitement indiciaire, hors primes, durant les six derniers mois d'activité.

Chapitre 3

L'ampleur des inégalités

Réformer les retraites au nom de la justice et du bon sens, tel est le leitmotiv du gouvernement depuis 2003. Ces deux arguments sont présentés comme irréfutables. Le bon sens puisque si l'on vit plus longtemps, il nous faudrait travailler plus longtemps. La justice car, comme le dit Xavier Darcos à propos de la prochaine réforme : « *Parlant du principe d'équité, les efforts qui sont demandés aux Français doivent être également répartis.* » La référence à l'équité est omniprésente dans les discours gouvernementaux, elle a même été introduite dans l'article 3 de la loi Fillon. L'argument est utilisé principalement dans trois cas : les inégalités entre public et privé, entre générations, et à propos des « petites retraites ». On observera par contre que les inégalités entre hommes et femmes sont renvoyées à l'obscur du non-dit.

Ce discours sur l'équité a essentiellement deux fonctions : organiser la « *convergence vers le pire* », selon le mot de Frédéric Lordon (*L'Humanité*, 6 novembre 2007), masquer les injustices créées ou amplifiées par ces réformes. Prétendre agir au nom de la justice, tout en organisant son contraire, est une posture cynique qui est complètement assumée.

L'équité comme alibi des régressions

Pour pouvoir tenir ce discours, le plus important est de créer le choc régressif initial. C'est le rôle joué par la réforme Balladur pour les salariés du secteur privé. Ensuite, il suffit de déclarer anormal l'écart ainsi créé avec les autres régimes pour légitimer une mise en mouvement de l'ensemble vers le bas.

Le mouvement enclenché est perpétuel car il y aura toujours un régime, ou un élément dans un régime, qui défie le mouvement en maintenant un écart avec la norme du bas. Et

si la ressource est épuisée au niveau national pour entretenir la dynamique, on trouvera toujours un exemple à l'étranger qui suppléera la défaillance nationale pour justifier une nouvelle réduction de l'écart par le bas.

C'est ainsi qu'en 2003 la réforme dans la fonction publique a été justifiée par la nécessité de rétablir la « justice » en alignant son régime sur celui du privé. En 2007, l'écart dont bénéficiaient encore les régimes spéciaux a été présenté comme intolérable : il convenait d'abolir sans délai les « privilèges » de ces régimes comme s'il s'était agi d'une nouvelle nuit du 4 août.

En annonçant début 2010, *« je ferai la réforme des retraites, mais je la ferai de façon juste et dans mon esprit ça concerne les fonctionnaires aussi »*, Nicolas Sarkozy relance la machine à produire de l'égalité par le bas et compte à nouveau sur l'opposition public/privé pour faire passer la réforme qu'il projette. Déjà, la rumeur enfle sur la remise en cause du calcul de la pension des fonctionnaires sur le traitement des six derniers mois.

La comparaison avec l'étranger est une ressource inépuisable quand il s'agit de justifier de nouvelles régressions. Ainsi, la France est systématiquement présentée comme un pays perpétuellement en retard sur la norme internationale. La France serait un pays qui s'écoute trop, qui recule devant la nécessité pour préserver ce qui n'est plus tenable, qui n'a pas le courage d'entreprendre ces réformes étrangères vantées comme des modèles, qui diffère sans cesse les évolutions nécessaires, comme la mise en place de compléments de capitalisation, la remontée du taux d'emploi des seniors...

Des tableaux comparatifs sont servis pour montrer l'incroyable retard que la France serait en train de prendre en matière de report de l'âge de la retraite. Il serait d'ailleurs intéressant d'analyser pourquoi l'âge de 67 ans est devenu le chiffre référence, agité comme un fétiche par ceux qui se prétendent réformateurs responsables. Sans doute parce que 65, ce n'est pas assez pour marquer les esprits et que 70 apparaît trop indécent.

Peu importe que les réalités soient bien plus complexes, ce qui compte lorsqu'on annonce un report de l'âge légal à 67 ans dans le contexte d'un chômage massif et alors que l'âge de cessation réel d'activité dans la plupart des pays européens est compris entre 59 et 63 ans, c'est que l'objectif visé, la baisse des pensions, reste masqué.

La prise en compte du réel n'est pas le souci premier de nos « réformateurs ». Par exemple, le système des comptes notionnels mis en place en Suède est vanté ici pour sa « lisibilité » pour les assurés alors que selon un sondage près des deux tiers des assurés suédois déclarent ne rien y comprendre.

Contrairement à ce qui se dit, la réforme des retraites en France apparaît comme l'une des plus sévères si on prend comme critère l'objectif visé : la baisse des pensions. Il est d'ailleurs remarquable qu'en prenant des voies différentes de réforme, différents pays aboutissent au même résultat !

**Évolution des taux de remplacement brut
après réforme (pour une carrière complète au salaire moyen)**

Italie - 25 %

France - 21 %

Suède - 21 %

Allemagne - 18 %

Source : OCDE 2007.

Nouvelles régressions annoncées pour le public

Ceux qui, en France, mettent en avant les « privilèges » des régimes du secteur public s'intéressent plus à l'efficacité de leur discours sur l'opinion qu'à la réalité des faits. Par exemple, faire une campagne sur la comparaison des salaires de référence entre public et privé témoigne d'une mauvaise foi pensée comme un élément d'efficacité du discours. La seule opposition des « six derniers mois » aux « vingt-cinq meilleures années » prétend suffire à la démonstration du privilège des fonctionnaires. Cette artillerie lourde a peu à faire avec des subtilités telles que le fait que les carrières n'ont pas le même profil dans le public et dans le privé, que les salaires

avec ou sans primes sont souvent à qualification égale inférieurs dans le public, que la durée d'assurance n'est pas du tout calculée de la même façon dans les deux secteurs. Si on voulait vraiment comparer, on montrerait que, dans le privé, on est d'abord lésé par le calcul du salaire de référence (on y valide plus facilement des trimestres, mais qui ne valent pas cher) tandis que dans le public on est surtout victime de la durée de cotisation (c'est une durée effective de services et non un équivalent de rémunération comme dans le régime général où on valide un trimestre si on a perçu l'équivalent de 200 heures au Smic).

Cela ne retire rien au fait que les salariés du privé soient plus particulièrement touchés si on additionne les dégâts dans les régimes complémentaires et dans le régime général. C'est pourquoi, nous demandons entre autres dans ce livre le retour aux dix meilleurs années pour les salariés du privé.

C'est évidemment à l'opposé de ce que proposent ceux pour qui le pire n'est jamais assez et qui voudraient passer aux « quarante et une meilleures années » en prenant en compte toute la carrière dans un système à points ou en comptes notionnels.

À la rencontre du réel : l'accroissement des inégalités

Les femmes sont davantage pénalisées par les réformes

Les inégalités de pension entre hommes et femmes sont très élevées pour les anciens salariés du privé, puisqu'en 2004 la pension de droit propre (hors pensions de réversion) des femmes représentait moins de 40 % de celle des hommes, contre près de 80 % pour les anciens fonctionnaires civils de l'État. En intégrant les droits dérivés (réversion), les pensions des femmes restent encore inférieures de 38 % à celles des hommes.

Les pensions d'aujourd'hui reproduisent les inégalités constatées auparavant dans l'emploi. Ainsi dans le privé, les salariées parties en retraite en 2004 avaient cotisé pendant une durée moyenne de 137 trimestres dont dix-sept trimestres de MDA (majoration de durée d'assurance, soit huit trimestres par enfant), soit vingt trimestres de moins que les hommes.

Parmi l'ensemble des retraitées en 2004, seules 44 % avaient une carrière complète contre 86 % des hommes.

L'écart du salaire de référence ou SAM¹ constaté pour les départs de 2007 était de 27 % en défaveur des femmes. Par ailleurs, l'écart de salaires entre hommes et femmes est de 16 % dans la fonction publique d'État, 12 % dans la fonction publique territoriale et 27 % dans la fonction publique hospitalière.

Ces inégalités de pension étaient en voie de réduction. Cette évolution aurait dû se poursuivre dans l'avenir, car les nouvelles générations auront acquis davantage de droits propres du fait de l'augmentation de l'activité et de la qualification des femmes, mais rien n'est moins sûr. En effet, depuis la génération née en 1955, le taux d'emploi des femmes de 25 à 60 ans stagne en équivalent temps plein, ce qui témoigne de la montée du chômage et du temps partiel, lesquels ne permettent d'acquiescer que de maigres droits à retraite. D'autre part, si, depuis 1975, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes se sont nettement réduits, ce rapprochement s'est interrompu depuis le milieu des années 1990.

Les régimes de retraite ont une grande responsabilité dans le maintien ou l'accroissement des inégalités de pension entre hommes et femmes pour deux raisons. D'abord, la logique des réformes de 1993 et 2003 pénalise davantage les carrières courtes, accidentées et à temps partiel, c'est-à-dire les carrières des femmes. Ensuite, certains dispositifs mis en place pour atténuer la brutalité de l'impact des réformes ont peu profité aux femmes, comme la retraite anticipée pour carrière longue, ou la création d'une surcote. En revanche, la majoration de durée d'assurance qui compense très partiellement les inégalités de pension subies par les femmes a été gravement attaquée dans la fonction publique en 2003 (dans la fonction publique d'État, le nombre moyen de trimestres validés au titre de la bonification pour enfant est passé de 8,7 à 7,9 trimestres de 2003 à 2006), et menacée dans le secteur privé à l'automne 2009, alors que la MDA représente

1. Salaire annuel moyen calculé sur les vingt-cinq meilleures années.

20 % de la pension des femmes. Il est pervers de réduire ces majorations au moment où les femmes en ont plus besoin du fait de l'allongement de la durée de cotisation !

Une attaque bien étrange contre les femmes conduite au nom de l'équité hommes-femmes !

Considérant qu'ils avaient élevé leurs enfants, certains pères fonctionnaires ont demandé les mêmes droits de majoration de durée d'assurance (un an par enfant, ces droits sont appelés bonifications dans la fonction publique) que les mères. Saisie du refus du juge administratif d'accorder ce droit, la Cour de justice européenne a jugé que cette disposition (la MDA) n'était pas conforme au droit communautaire, au motif qu'elle était contraire au principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Le Conseil d'État s'est rangé à cette position dans sa décision Griesmar du 29 juillet 2002, en estimant que le principe de l'égalité des rémunérations s'oppose à ce qu'une bonification, pour le calcul d'une pension de retraite, accordée aux personnes qui ont assuré l'éducation de leurs enfants, soit réservée aux femmes, alors que les hommes ayant assuré l'éducation de leurs enfants seraient exclus de son bénéfice.

En 2003, le gouvernement français a prétendu réaliser l'égalité hommes-femmes par un alignement vers le bas pour faire des économies sur le dos des femmes fonctionnaires : les droits à majoration d'assurance ont été très réduits par la loi Fillon de 2003. En particulier pour les enfants nés après 2004, les femmes fonctionnaires qui poursuivent leur carrière sans interruption ne peuvent valider que six mois par enfant et uniquement pour la durée d'assurance (qui permet de calculer la décote mais n'a pas d'incidence sur le montant du droit à pension) alors que les mères qui interrompent leur activité professionnelle peuvent valider jusqu'à trois annuités par enfant.

Les femmes qui ont décidé de concilier maternité et vie professionnelle sont donc pénalisées, alors qu'elles subissent des préjudices dans leur carrière, qui ne sont plus compensés par la MDA. C'est une pénalisation financière pour ces

femmes, mais aussi une violence symbolique exercée à leur rencontre car l'impact spécifique de l'éducation des enfants sur les carrières féminines n'est plus reconnu. Cette réforme valorise donc un modèle social, celui de l'interruption ou du retrait d'activité, qui est rejeté par les femmes (les interruptions d'activité sont de moins en moins fréquentes au moment des naissances et de moins en moins longues).

Pour les enfants nés avant 2004, les mères gardent un an de bonification à condition qu'elles se soient arrêtées deux mois (même condition pour les pères) et que la naissance ait eu lieu quand la mère était fonctionnaire, ce qui a créé beaucoup d'injustices puisque des femmes ont perdu beaucoup de droits.

À l'automne 2009, la Commission européenne a demandé au gouvernement français de revenir sur ce dispositif au motif que... ce sont surtout les femmes qui bénéficient de ce droit!

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, seules 60 % des femmes bénéficient depuis 2004 d'une bonification pour enfant, contre 90 % avant la réforme. La nouvelle législation pénalise plus fortement les femmes de catégorie C parce qu'elles étaient le plus souvent déjà mères au moment de leur recrutement.

Dans la fonction publique d'État, l'augmentation de l'âge moyen de départ depuis 2003 est plus nette pour les femmes que pour les hommes. La perte des bonifications conduit les femmes à travailler plus longtemps pour seulement compenser la perte des bonifications.

Cette situation pose deux interrogations. La première concerne le droit communautaire. Celui-ci reconnaît pourtant la notion de discrimination indirecte, c'est-à-dire la légitimité à donner un avantage particulier dès lors que celui-ci permet de réduire des inégalités sociales ou de sexe. Or la Cour de justice n'applique pas cette notion au cas d'espèce car elle ne raisonne qu'en termes de droits individuels (Monsieur X n'a pas eu les mêmes droits que Madame Y) en ignorant les inégalités de fait qui existent entre les groupes sexués. Cela mériterait un véritable débat politique au niveau européen,

car si le droit qui se réclame du principe de l'égalité est utilisé pour accroître l'inégalité, alors il revient au politique de changer le droit.

La seconde interrogation concerne l'utilisation par le gouvernement des décisions de justice, en les instrumentant contre les femmes. Dans la fonction publique, le gouvernement a fait le choix de réduire les droits à pension des femmes. Cette situation perdure et le gouvernement fait tout pour que la question ne revienne pas dans l'agenda politique.

Dans le régime général, la question est arrivée sur le tapis à l'automne 2009, sur requête de la Halde et après jugement de la Cour de cassation. Or, dans le secteur privé, la suppression de la MDA a un potentiel explosif pour deux raisons : les inégalités d'emplois et de salaires entre hommes et femmes y sont plus importantes et la MDA (deux annuités par enfant) joue un rôle compensateur important (mais insuffisant).

Devant l'opposition syndicale, le gouvernement a accepté un compromis : une des deux annuités reste reconnue aux mères au titre de la grossesse et de l'accouchement, mais l'autre annuité sera attribuée à l'un des deux conjoints par un choix du couple qui doit intervenir pendant les quatre années suivant la naissance (loi de financement de la Sécurité sociale 2010). Cette dernière disposition risque d'être lourde de conséquences pour certaines femmes, notamment en cas de séparation si le « choix » a été fait en faveur du conjoint.

Dans ce dossier porteur d'importantes régressions sur la place des femmes dans la société, il y a beaucoup de mauvaise foi : par exemple, l'hypothèse de remplacer la MDA par la validation d'interruptions de l'activité professionnelle a été justement rejetée en 2009 parce qu'elle aurait réduit le taux d'emploi des femmes, mais c'est cette réforme qui a été appliquée dans la fonction publique en 2003 !

Il y a beaucoup d'incohérences et les arguties juridiques sont bien fragiles : ainsi, dans sa décision du 14 août 2003, pour justifier le maintien de la MDA à l'époque dans le régime général, le Conseil constitutionnel considérait qu'il appartenait au législateur de prendre en compte les inégalités de fait dont

les femmes ont jusqu'à présent été l'objet, décision contraire à d'autres arrêts d'institutions judiciaires.

Sauver les retraites des générations futures : les jeunes n'y croient guère

Le discours qui porte les réformes prétend qu'elles sont inspirées par le souci de sauver la répartition pour les générations qui partiront en retraite dans trente ou quarante ans, ce qui justifie de faire des projections à 2050. Les jeunes ont parfaitement compris que, au contraire, ce sont leurs retraites qui seront le plus touchées, comme le montrent d'ailleurs les projections !

Dès l'âge de 30 ans, une partie de leur retraite est jouée : à cet âge, la génération (masculine) née en 1970 n'a validé que 32,9 trimestres contre 43,6 pour la génération 1950. L'allongement de la durée des études, qui permet pourtant d'accroître les qualifications, devient une punition dans le système des retraites. S'y ajoute l'utilisation de la jeunesse comme variable d'ajustement du chômage et comme levier de la précarité.

La crise de crédibilité des régimes par répartition crée une situation dangereuse puisqu'elle nourrit un pessimisme peu mobilisateur et qui est bien illustré par la réflexion tant de fois entendue « on n'aura pas de retraites ». L'objectif du gouvernement et des assureurs est de convaincre les jeunes que leur salut passe par un effort d'épargne personnelle. L'idéologie du chacun pour soi, de la prévoyance individuelle (chacun doit construire sa retraite), de la retraite conçue comme une épargne et non comme une solidarité collective profite dans les consciences de l'affaiblissement organisé de la protection collective. Les marchands manœuvrent pour accueillir la manne financière qui leur ouvrirait de nouvelles perspectives.

En même temps, le contexte du krach financier (que vaudront dans quarante ans des actifs financiers dont on ne sait pas ce qu'ils vaudront demain matin ?) et le scandale de la spéculation ont ruiné beaucoup d'espoirs mis dans la capitalisation, présentée comme solution miracle, du moins pour

ceux qui ont la possibilité d'épargner, faculté assez rare par les temps qui courent pour des jeunes coincés entre la précarité, le chômage, et des salaires au bas de l'échelle. Mais certains peuvent se laisser tenter par l'idée de se protéger en misant sur des produits financiers même s'ils n'y croient pas trop ou n'ont pas trop les moyens de le faire.

L'approche de la retraite par les jeunes générations se complique du fait que si l'avenir lointain est problématique, leur avenir à court terme l'est encore davantage. Leur sentiment d'être une génération sacrifiée fragilise le contrat politique intergénérationnel qui fonde la répartition. C'est donc un véritable défi si on veut développer des formes collectives et solidaires de protection sociale que de faire entrer les jeunes générations dans notre débat et dans nos mobilisations. Pour cela, il est indispensable de développer les mécanismes de solidarité qui permettront de prendre en compte dans le calcul des retraites l'impact de l'allongement des études, les effets de la précarité, des difficultés d'insertion et du chômage.

Le « travailler plus longtemps » facteur d'inégalités

L'idéologie du choix personnel sans contraintes est au cœur des réformes de 1993 et 2003. Si je veux une meilleure retraite, il suffit de faire le choix de poursuivre mon activité professionnelle. Si je préfère profiter plus vite de la retraite, je sacrifie un peu de mon niveau de vie. Le bon sens au service de la justice ! Ce raisonnement feint d'ignorer les contraintes économiques et sociales qui s'imposent aux individus.

Contraintes en termes d'emploi : les six salariés sur dix qui dans le privé ne sont plus en emploi au moment de la retraite n'ont guère le choix.

Contraintes en termes de travail : beaucoup de salariés sont usés par le travail, ou ont eu des trajectoires professionnelles et personnelles difficiles, d'autres ont un métier plus valorisant ou moins difficile. Le *deal* de 2003 (on allonge la durée de cotisation, mais on négocie sur la pénibilité) n'a pas fonctionné du fait de l'hostilité du Medef. Le gouvernement ressort ce *deal* pour la prochaine réforme, mais à supposer que la négociation aboutisse, elle risque de porter sur

quelques mesures d'affichage. Or le problème posé est d'une toute autre envergure, car c'est la question du travail et de son organisation qui est posée. Non seulement les entreprises n'entendent pas remettre en cause les formes les plus visibles et les plus physiques de la pénibilité, notamment dans certains secteurs, mais il faut aussi prendre en compte une nouvelle dimension, celle de la crise du travail provoquée par les nouvelles formes de management et qui s'étend de façon spectaculaire. Les travaux des ergonomes montrent que cette évolution du travail est très défavorable à l'emploi des seniors!

Contraintes en termes de revenus : ceux qui disposent d'un patrimoine et de rentes peuvent partir plus tôt en retraite, tandis que les autres doivent poursuivre leur activité ou cumuler un emploi avec leur retraite. Le niveau des retraites devenant insuffisant, vive les compléments : aux uns la rente, aux autres le travail jusqu'à un âge avancé. Tel est le message politique de ces réformes. Ce message politique (il vaut mieux être du bon côté du manche) est particulièrement clair lorsqu'il s'agit de sanctionner les personnes qui ont eu des trajectoires personnelles et professionnelles difficiles. Ce n'est pas seulement une question de métier, car au sein d'un même métier on peut avoir des conditions d'exercice très différentes, comme l'illustre l'exemple de l'enseignement, entre une carrière dans un établissement de centre-ville et une carrière dans une zone « sensible ». Au nom de quoi faudrait-il accepter qu'un enseignant en collège de ZEP ait une retraite plus faible ? Encore la double peine !

Les petites retraites

Au sujet des petites retraites, le cynisme est porté à son comble. Les politiques au pouvoir pointent la nécessité de revaloriser les petites retraites, lesquelles sont fabriquées par les réformes dont ils sont les auteurs ! La palme est détenue par Nicolas Sarkozy qui a déclaré en 2007 que les « petites pensions devront être revalorisées pour les salariés ayant eu une carrière complète », alors que les petites retraites ce sont d'abord les carrières incomplètes ! En effet, ces réformes

pénalisent plus particulièrement les carrières courtes, accidentées, marquées par le temps partiel, la précarité et le chômage.

Ce n'est pas un hasard : les réformes sont inspirées par l'idée qu'il faut renforcer la « contributivité » des régimes, au nom d'un principe qui n'est pas mis en débat : chaque cotisant doit recevoir en retraite au plus près de ce qu'il a cotisé. Ce qui signifie que les solidarités internes au régime doivent s'affaiblir. Par exemple, le passage aux vingt-cinq meilleures années dans le régime général équivaut à un transfert de pension de ceux qui ont beaucoup de mauvaises années vers ceux qui en ont beaucoup de bonnes. L'impact du chômage de masse et de la précarité sera le grand défi des années qui viennent. Que seront les retraites des Rmistes, des caissières à temps partiel, des jeunes qui galèrent, des victimes des restructurations ?

Renforcer la « contributivité » reviendrait à provoquer l'éclatement des régimes de retraites entre régimes assurantiels contributifs et régimes d'assistance financés par l'impôt comme c'est de fait le cas dans l'assurance-chômage. Il y a actuellement des mécanismes de solidarité internes aux régimes de retraite (par exemple, le chômage indemnisé est validé en trimestres), mais ils ont été affaiblis, posent des problèmes de financement et ne sont pas à la hauteur des difficultés à venir.

L'ampleur du problème posé par les petites retraites peut être mesurée par le rôle croissant joué par les minima (minimum contributif dans le régime général, minimum garanti dans la fonction publique). Fin 2007, dans le régime général, 38 % des retraités percevaient le minimum contributif ! Parmi ces bénéficiaires, 70 % sont des femmes. Conçu au départ pour des retraités ayant une carrière longue avec des salaires faibles (645 euros pour une carrière complète), ce minimum concerne de plus en plus des salariés aux carrières courtes (qui perçoivent un minimum proportionnel à la durée d'assurance).

Le minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées) ne fait pas partie des régimes de retraite : c'est

un minimum social (684 euros pour une personne seule en 2009) versé à des personnes âgées de plus de 65 ans, et qui est une allocation différentielle prenant en compte les autres ressources. Il concerne 600 000 personnes, surtout des femmes (62 %), mais cette population évolue : les personnes âgées n'ayant aucune retraite ne représentent plus qu'un allocataire sur cinq, tandis qu'un allocataire sur deux est un retraité dont la carrière a été écourtée.

En d'autres termes, le filet de l'« assistance » rattrape de plus en plus les retraité(e)s du régime général qui ont les pensions les plus faibles. Pourtant, le minimum vieillesse a été depuis les années 1980 indexé sur l'inflation, il a donc augmenté moins vite que les autres revenus, ce qui explique qu'il soit passé en dessous du seuil de pauvreté (910 euros), car celui-ci est fixé à 60 % du revenu médian. Le scandale devenant trop visible, Nicolas Sarkozy s'est engagé à revaloriser le minimum vieillesse de 25 % lors de sa mandature. Les retraités pauvres doivent-ils relever de l'« assistance » ?

En conclusion, les systèmes de retraites doivent d'abord assurer une bonne protection pour tous. Le système actuel comprend déjà des inégalités. Les réformes en cours les accroissent en prétendant faire le contraire. Cela mérite un vrai débat.

2^e partie

Ce qu'ils veulent faire

Chapitre 4

Le prétexte démographique du vieillissement de la population

Pour justifier la nécessité de réformer les retraites, c'est l'argument démographique qui est avancé en premier lieu : le financement des retraites doit faire face au « défi posé par le vieillissement de la population ». Cette expression qui est devenue un poncif fait référence à l'augmentation du nombre et de la proportion des personnes âgées dans la société, qui s'explique essentiellement par l'accroissement de l'espérance de vie et l'arrivée à la retraite de la génération du « baby-boom ». Mais au lieu de voir l'aspect positif, le progrès que représente l'allongement de la durée de vie, ou mieux, de « l'espérance de vie en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacités, le terme de vieillissement n'est convoqué que dans un aspect alarmiste : si la part des plus de 60 ans augmente dans la population, la « charge » qu'ils vont représenter deviendra trop lourde pour la société, concrètement pour les futurs actifs. Si on vit plus vieux, il faudra donc travailler plus longtemps. Sans être étayé, l'argument joue sur une fausse évidence. Or il faut bien voir trois points. D'abord, les prévisions démographiques sont le fruit d'hypothèses incertaines. Ensuite, plus que l'évolution globale de la population, ce qui compte, c'est l'évolution de la population active qui dépend beaucoup des politiques menées. Enfin, le scénario retenu par le COR d'ici 2050 entérine de fortes inégalités entre hommes et femmes, ce qui élimine des solutions de financement. Prendre en compte ces trois points montre qu'il n'y a aucune fatalité dictée par un critère démographique, et qu'au contraire la question des retraites relève de choix politiques. Nous disposons de larges marges de manœuvre pour résoudre la question du financement en prenant comme critère la solidarité.

Les prévisions démographiques sont le fruit d'hypothèses incertaines

D'une part, les projections de population s'appuient sur des hypothèses qui, comme tout exercice de projection à un horizon de cinquante ans, sont entachées de fortes incertitudes. Les résultats se révèlent très sensibles aux hypothèses, ce qui amène régulièrement à des réajustements de scénarios. Précisément en 2006, les projections démographiques de l'Insee ont été largement revues dans le sens d'une atténuation du vieillissement calculé par le précédent scénario de 2001. Les hypothèses de fécondité, de mortalité et de solde migratoire ont été modifiées pour prendre en compte les changements intervenus. Ainsi, ont été retenus un taux de fécondité¹ de 1,9 enfant par femme (niveau moyen des années 2000-2005) au lieu de 1,8, un solde migratoire annuel de 100 000 (niveau moyen des années 2004-2005) au lieu de 50 000 et un allongement de l'espérance de vie moins rapide que ce qui avait été escompté. Au total, le changement est notable : les prévisions ne font plus apparaître de baisse de la population active sur les prochaines décennies, comme précédemment, mais une progression jusque vers 2015, puis une stabilisation. Au 1^{er} janvier 2050, la France métropolitaine compterait 70 millions d'habitants contre 64 millions d'après les précédentes projections. La part des 60 ans et plus serait comprise entre 30 et 33% de la population, au lieu de 35% précédemment. Le ratio de dépendance vieillesse, défini comme le nombre de personnes de 60 ans et plus rapporté au nombre de personnes de 20 à 59 ans, serait alors de 69 pour 100. On parle de dépendance car il s'agit de mesurer le rapport entre une population « dépendante » (☞ Encadré sur le ratio de dépendance économique) et celle supposée la soutenir par son activité.

D'autre part, il faut garder en tête que ces projections dépendent de nombreux paramètres, dont certains sont

1. Il s'agit en fait de l'indice conjoncturel de fécondité qui mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si le taux de fécondité observé l'année considérée demeurait inchangé.

fonction des politiques menées. Ainsi en est-il par exemple du solde migratoire. Ainsi que du taux de fécondité. Mais dire que ce dernier paramètre dépend des politiques menées ne signifie pas qu'on puisse envisager de faire du taux de fécondité un objectif qui serait à atteindre au moyen de politiques. Le seul objectif à retenir est celui qui donne le choix aux femmes. Il faut évidemment éliminer tout recours à des politiques natalistes, inacceptables pour elles. Par contre, il est indispensable de bien noter les relations qui existent entre le taux de fécondité, la disponibilité de modes de garde pour les enfants et le taux d'emploi des femmes, car elles ont une forte incidence sur le financement des retraites, en relation avec le potentiel de population active.

Dans tous les pays, ce sont les femmes qui sont très majoritairement en charge des enfants. Lorsqu'il n'y a pas, ou pas suffisamment, de structures d'accueil pour eux, les femmes sont obligées de choisir entre avoir un emploi et avoir des enfants. L'exemple type est celui de l'Allemagne où les structures de garde manquent cruellement et où les femmes font le choix de travailler, ce qui se traduit par un taux de fécondité de 1,4, l'un des plus faibles d'Europe. En France, le taux de fécondité, qui a dépassé 2 en 2008, reste le plus fort d'Europe, et le taux d'accroissement naturel de la population (4,2 pour mille) se maintient également parmi les plus élevés. La raison en est essentiellement que la disponibilité de modes de garde pour les enfants est supérieure à celle de la plupart de ses voisins, même si elle se révèle très insuffisante en ne couvrant que 30 % des besoins sociaux². Un système de garde efficace et abordable est une condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante, pour éviter d'avoir à choisir entre enfants et emploi.

Il y a encore beaucoup à faire dans ce domaine en France. Le taux d'emploi des femmes est aujourd'hui loin de celui des hommes, sans autre raison que les stéréotypes sur les rôles différents de chaque sexe, ce qui ampute d'autant l'effectif

2. Cf. H. Périvier, « Pour la maternité : Mieux concilier fécondité et emploi des mères ».

potentiel de population active. Permettre aux femmes d'accéder à un emploi (de qualité) est un levier important, à la fois pour leur autonomie et pour l'amélioration du financement des retraites par l'augmentation du nombre de cotisants. Car le paramètre important pour évaluer l'impact du vieillissement sur la charge pesant sur les actifs n'est pas le ratio de dépendance vieillesse, mais le ratio de dépendance économique.

Ratio de dépendance économique

Ce ratio est défini par le rapport entre le nombre total de personnes sans emploi et le nombre de personnes actives employées. Il prend ainsi en compte l'ensemble de la population qui est « prise en charge », autrement dit « économiquement dépendante » des personnes en emploi. C'est lui qui donne une vision globale de la question du partage de la richesse produite par les actifs. Il faut toutefois nuancer cette notion de dépendance économique car elle ne concerne que l'aspect monétaire, ce qui ne permet pas de rendre compte des « activités productives » des personnes dites inactives comme les retraités, les femmes au foyer, les chômeurs. Tout ce qui ne rentre pas dans le cadre des activités monétaires disparaît, comme la participation aux associations dans les domaines social, humanitaire, associatif, culturel, sportif, ou encore les services rendus aux proches, gestion du foyer, gardes d'enfants, prise en charge de vieux parents, etc.

Le COR définit et utilise un ratio de dépendance économique différent, qui rapporte le nombre de retraités au nombre des actifs employés. Ce ratio est plus directement appliqué à la question du financement des caisses de retraites, puisqu'il mesure le rapport retraités/cotisants, mais, en ne considérant que les seuls retraités, il élimine tous les autres personnes hors emploi qui comptent pourtant dans le partage des richesses produites par les actifs.

L'enjeu est celui de la population active

Le discours dominant se plaît à mettre en avant le ratio de dépendance vieillesse et à répéter qu'il devient intenable : en

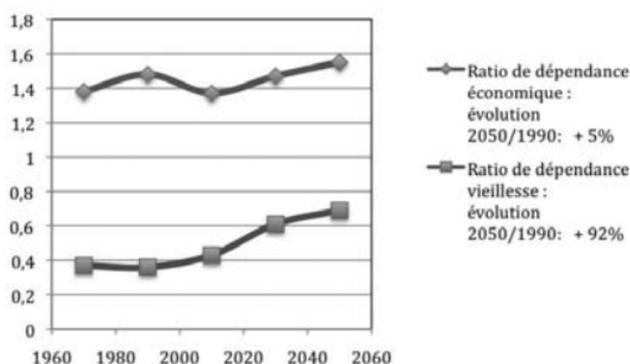
2050 il devrait ainsi atteindre 0,69 (qui signifie 0,69 retraité pour 1 personne de 20 à 59 ans³), ce qui correspondrait à une augmentation de 92 % par rapport à sa valeur de 1990 où il était de 0,36 (☞ Tableau et graphique ci-dessous). Une telle augmentation justifierait de s'inquiéter d'une « charge » qui deviendrait insupportable pour la société. Mais, si l'on regarde l'évolution du ratio de dépendance économique, qui est le bon paramètre pour mesurer cette charge, on constate que son évolution n'a absolument rien d'alarmant, puisqu'il n'augmente sur la période 2010-2050 que de... 13 %, en passant de 1,37 à 1,55 ! Il est raisonnable de penser, sans faire appel au productivisme, que les gains de productivité auront été largement supérieurs à 13 % sur cette période de quarante ans et pourront couvrir sans problème cette légère augmentation. On voit donc qu'à condition de considérer les bons paramètres, rien n'autorise à brandir le vieillissement de la population pour justifier les régressions en préparation.

	Ratio de dépendance vieillesse	Ratio de dépendance économique
1970	0,37	1,38
1990	0,36	1,48
2010	0,43	1,37
2030	0,61	1,47
2050	0,69	1,55
Variation 2050-2010	+ 60,5 %	+13,1 %
Extrait à partir des <i>Données Insee</i> , 2006.		
☞ Encadré « Définitions »		

Le COR, dans ses rapports successifs, rappelait régulièrement les trois principaux leviers pour piloter l'équilibre d'un régime de retraite par répartition, à savoir : le niveau des cotisations, le niveau des pensions et le ratio de dépendance économique. Ce dernier témoigne de l'enjeu que représente la part de la population active employée. À travers lui, apparaît

3. On trouve aussi la présentation inverse, soit 1,45 personne entre 20 et 59 ans, c'est-à-dire en âge de travailler, pour un retraité.

l'importance de tout ce qui concerne les taux d'emploi, de chômage et les hypothèses sur les comportements d'activité des différentes catégories. Il est significatif que ce ratio soit de moins en moins mentionné dans les documents du COR et qu'il s'y trouve maintenant remplacé systématiquement dans la liste des trois leviers possibles par le paramètre de l'âge de départ à la retraite⁴. Avec cette substitution, ce sont précisément les politiques de partage et amélioration de l'emploi et leur potentiel pour financer les retraites qui disparaissent des solutions préconisées.



Évolution des ratios de 1970 à 2050

Laisant de côté le paramètre du solde migratoire annuel, qui a lui aussi un impact sur l'effectif de population active et qui dépend des politiques menées en la matière, intéressons-nous à l'emploi. En 2001, le COR insistait sur le fait que « les taux d'activité et d'emploi ont une influence forte sur l'équilibre des régimes de retraite ». Il étudiait l'évolution possible du chômage et des « taux d'activité de catégories particulières de la population, dont les évolutions ne sont pas simples à appréhender et [qui] pourraient être notables : les jeunes, les femmes et les salariés âgés » et notait qu'il y avait là des marges de manœuvre. Depuis, il focalise sur le seul taux d'emploi

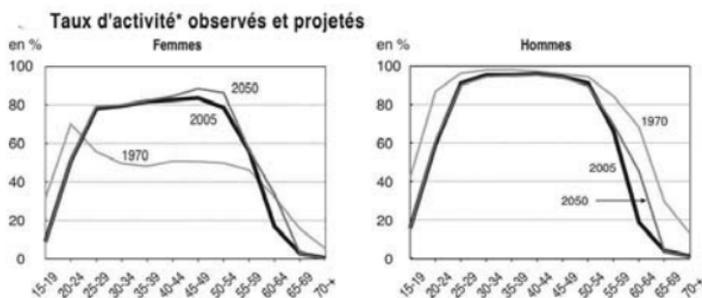
4. Cf. dans le rapport 2007, p. 52, « trois leviers disponibles pour piloter un retour vers l'équilibre du système de retraite en répartition, à savoir le taux de cotisation, le taux de remplacement et l'âge moyen effectif de départ à la retraite », puis repris p. 83, 101, 105, 116, 120, 128, 130, 150, 167, 174.

des seniors, suivant en cela les préconisations de la stratégie européenne de l'emploi et de l'OCDE, et collant au discours ambiant qui nous martèle que puisqu'on vit plus vieux, on devra travailler plus longtemps (☞ Chapitre suivant).

Pour ce qui concerne le chômage, s'il est évidemment très important de réduire le nombre de chômeurs dans toutes les catégories, il est également décisif de considérer la situation particulière des jeunes. Le taux de chômage des jeunes est en France l'un des plus élevés de l'Union européenne, avec en 2008, un taux de 19 % bien supérieur au taux de chômage global qui était la même année de 7,4 % (avant la crise). Un an après, la situation a encore empiré avec des taux respectivement de 24 % pour les jeunes et de 10 % pour l'ensemble de la population active. Parmi les jeunes en emploi, 23 % sont à temps partiel, souvent imposé, particulièrement aux femmes. Les jeunes entrent de plus en plus souvent sur le marché du travail par des formes atypiques d'emploi, précaires, défavorables pour leur future retraite. Des politiques adaptées permettraient notamment d'éviter le scandale du rituel des stages nécessaires avant un premier emploi, dont on sait à quel point les entreprises en abusent et où le manque de réglementation est criant. De plus, pour une activité économique donnée, vouloir prolonger l'emploi des seniors ne favorise pas la place faite aux jeunes dans l'emploi.

Le scénario sur la population active entérine de fortes inégalités entre les hommes et les femmes et élimine des solutions de financement

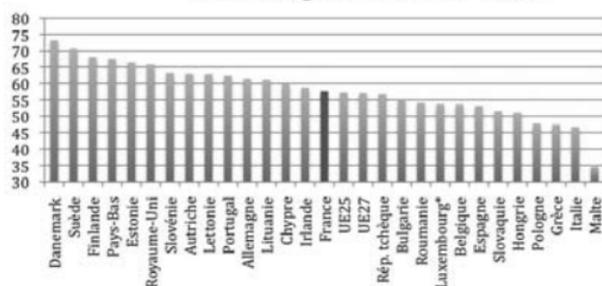
Concernant l'évolution du taux d'activité des femmes, le COR retient le scénario établi par l'Insee dans son exercice de 2006, qui se caractérise par des projections conservatrices et même régressives. En effet, il ne projette aucune amélioration de ce taux par rapport aux années 2000, excepté ponctuellement dans la tranche de 49 à 59 ans (☞ Graphiques). Le scénario pérennise ainsi une différence de plus de dix points entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes, et même de quinze points entre 30 et 35 ans, différences qui sont inacceptables.



* L'activité considérée ici est une moyenne annuelle. Ainsi, un jeune en formation initiale peut aussi contribuer aux ressources en main-d'œuvre le temps de « boulots d'été ».

Source : enquêtes Emploi, projection de population active 2006-2050, Insee.

taux emploi femmes- 2006



Graphique réalisé à partir de données Eurostat, 2006

Alors que la proportion de femmes dans la population active n'a cessé de croître depuis les années 1960 et de s'approcher des 50 % (elle est aujourd'hui de 46,6 %), ce qui a permis une réduction des inégalités, l'Insee projette sa régression en la faisant décroître à partir de 2015 et tomber à 43,2 % à l'horizon 2050 ! Il observe que « chez les 25-54 ans, l'activité des femmes a continué à se développer au fil des générations, mais ce mouvement s'est ralenti au cours de la dernière décennie chez les plus jeunes d'entre elles ». Il aurait été intéressant de rappeler la cause du ralentissement : il est dû à l'extension en 1994 de l'allocation parentale d'éducation. Cette mesure a incité les femmes à se retirer de l'emploi pour s'occuper de leurs enfants, ce qui a fait chuter le taux d'activité des femmes éligibles à cette allocation de dix-huit points en quatre ans ! Ce sont ces faibles niveaux d'activité qui sont repris dans le scénario de l'Insee, sans aucune remise en cause des mesures qui y ont conduit. Plus généralement, rien

ne justifie de prendre l'hypothèse d'un taux d'emploi des femmes inférieur de quinze points à celui des hommes dans la tranche des 25 à 45 ans comme le fait le scénario, si ce n'est d'entériner l'actuel partage très inégal des tâches entre les sexes. La comparaison des taux d'emploi des femmes dans les vingt-sept pays de l'Union européenne est instructive. La France vient au quinzième rang seulement, avec un taux d'emploi inférieur de plus de treize points à celui des pays comme le Danemark ou la Suède (pays qui ne sont pas pour autant l'idéal en matière d'égalité entre les sexes).

L'hypothèse que le COR retient concernant l'activité des femmes signifie d'entrée de jeu une renonciation à toute mesure politique pour remédier aux inégalités existantes et bénéficier à l'activité féminine. On sait pourtant que des politiques adaptées permettent facilement de lever les obstacles à l'emploi des femmes et sont bénéfiques à toute la société en satisfaisant les besoins sociaux. S'il est un domaine où jouent à fond les effets incitatifs, ou au contraire dissuasifs, des politiques c'est bien celui de l'activité des femmes. Contrairement aux idées reçues, une plus grande activité des femmes n'est pas cause de chômage, mais est à l'opposé créatrice de dynamiques nouvelles. Ainsi, en créant des services de gardes d'enfants, d'aide aux personnes dépendantes, on lève les obstacles qui empêchent souvent les femmes de travailler et on crée des emplois qui ont vocation à s'adresser aux hommes comme aux femmes. L'activité des femmes agit alors comme un cercle vertueux autour de la création d'emplois, de l'amélioration du volume de cotisations, et de l'égalité entre les sexes.

En retenant l'hypothèse d'un taux d'emploi des femmes égal à celui des hommes en 2050, on obtient un ratio de dépendance économique de 1,38, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune détérioration par rapport à la situation de 1970. La question de l'activité des femmes est donc un enjeu fort de la question des retraites et ouvre de nouvelles pistes pour leur financement. Elle rejoint celle d'un meilleur partage de l'emploi entre tous et toutes, par la réduction du temps de travail (☞ Propositions présentées dans les chapitres 8 à 11).

	1970	1990	2030	2050
Ratio de dépendance économique, inégal taux d'emploi des hommes et des femmes	1,38	1,48	1,47	1,55
Ratio de dépendance économique, égal taux d'emploi des hommes et des femmes	-	-	1,31	1,38

En conclusion, le « *défi posé par le vieillissement de la population* » n'est qu'un artifice de présentation du discours dominant dont l'intérêt est d'être alarmiste. La réalité est que nous disposons de larges marges de manœuvre et qu'elles dépendent de choix politiques.

Définitions

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.

Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est le rapport entre le nombre d'individus de la classe ayant un emploi et le nombre total d'individus dans la classe, en se limitant à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme regroupant les personnes âgées de 15 à 64 ans).

Ratio de dépendance économique : rapport de l'ensemble de la population inoccupée (moins de 20 ans, plus de 60 ans, chômeurs) à la population des actifs occupés.

Ratio de dépendance démographique, dit aussi ratio de dépendance vieillesse : ratio des plus de 60 ans à la population des 20-59 ans. On parle de dépendance car il s'agit de mesurer le rapport entre une population « dépendante » et celle supposée la soutenir par son activité.

Ratio de dépendance démographique élargi : rapport de la population des plus de 60 ans et des moins de 20 ans à celle des 20-59 ans. On parle de ratio de dépendance élargi car il inclut, en plus des retraités, les jeunes inactifs.

Chapitre 5

« On vit plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps »

Cette rengaine est un des deux arguments avancés – l'autre portant sur l'impossibilité de financer les retraites –, pour justifier l'allongement de la durée de cotisation et le report de l'âge de départ à la retraite. Il faut d'abord remarquer que l'accroissement de l'espérance de vie ne date pas d'aujourd'hui. L'Institut national d'études démographiques (Ined) le fait remonter à 250 ans (INED Graphiques). Certes interrompue par les guerres, la progression de l'espérance de vie à la naissance est régulière. De 30 ans à la fin du 18^e siècle, elle passe à 37 ans en 1810 pour atteindre 45 ans en 1900. Au 20^e siècle, grâce au progrès de la médecine qui entraîne notamment une forte chute de la mortalité infantile, elle dépasse 80 ans en 2004.



Cet accroissement de l'espérance de vie n'a pas empêché que le temps de travail diminue régulièrement : la durée hebdomadaire de travail a diminué ainsi que le nombre d'heures

passées au travail dans une vie. En France, du 19^e siècle à la fin du 20^e, le temps de travail annuel individuel a été divisé par deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de trois quarts. Cela a été permis par un accroissement de la productivité horaire du travail supérieur à celui de la richesse produite. Ainsi, durant cette même période, la productivité horaire a été multipliée par environ 30, la production par 26 et l'emploi total par 1,75¹. L'« espérance apparente de vie » professionnelle, qui fournit une estimation du nombre d'années travaillées, a ainsi baissé pour les hommes de vingt ans entre 1930 et 2000.



La conclusion à tirer de ces chiffres est sans ambiguïté : le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. C'est ce qu'on appelle le progrès.

Il faut ensuite rectifier un certain nombre d'affirmations dont l'objectif est d'essayer de montrer qu'il y aurait une amplification de la croissance de l'espérance de vie qui rendrait indispensable de travailler plus longtemps. Ainsi, le secrétaire général de l'UMP, Xavier Bertrand, affirme : « *Quand la retraite a été mise en place à 60 ans, avec application en 1982, vous aviez au moment où vous partiez en retraite dix ans d'espérance de vie. Aujourd'hui quand vous prenez votre retraite à 60 ans, vous avez vingt-deux ans d'espérance de vie.*² » Au-delà même du fait que le chiffre cité pour la période

1. Augmentation de la production = augmentation de la productivité horaire x augmentation du nombre d'emplois x variation de la durée individuelle du travail : $26 = 30 \times 1,75 \times 0,5$.

2. BFM TV, 1^{er} février 2010.

actuelle ne concerne que les hommes (21,7 ans) – l'espérance de vie à 60 ans est de 27 ans pour les femmes –, l'espérance de vie à 60 ans n'était pas de 10 ans en 1980, mais de 17,3 ans pour les hommes et de 22,4 ans pour les femmes. L'espérance de vie en trente ans n'a donc pas progressé de dix ans, mais de 4,6 ans chez les femmes et de 4,9 ans chez les hommes³. Un rythme sans rapport avec celui évoqué par Xavier Bertrand. Le Medef n'est pas en reste dans le traficotage des chiffres. Il affirme ainsi que l'espérance de vie à 60 ans augmenterait d'un trimestre par an. Or, les projections faites par l'Insee en 2006 établissent que l'allongement de l'espérance de vie serait d'un an tous les dix ans, soit 0,4 trimestre par an.

Le COR⁴ a d'ailleurs récemment montré que l'allongement de l'espérance de vie accroîtrait le nombre de retraités de façon relativement modeste, 3% à l'horizon 2020 et 17% à l'horizon 2050. Rien donc qui ne peut être collectivement maîtrisé. De plus, si le nombre de retraités croît jusqu'en 2035 à cause du départ à la retraite des générations du baby-boom, il se stabilise par la suite car les générations suivantes sont moins nombreuses.

Les discours sur les conséquences catastrophiques de la croissance de l'espérance de vie n'ont donc pas lieu d'être. Mais, de plus, ils ne tiennent pas compte de l'espérance de vie « en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacité majeure. Une étude de l'Ined⁵ indique : « *Ainsi, à 60 ans, un homme peut espérer vivre encore vingt et une années, mais avec seulement la moitié sans aucune des incapacités considérées dans l'étude. Et si les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes, elles passent finalement plus d'années avec des incapacités, en particulier avec des incapacités modérées.* » On voit donc que tout départ en retraite tardif obère de façon non négligeable le temps dont les salariés disposent pour jouir réellement de leur retraite.

3. Rapport du COR, mars 2006.

4. COR, *Document de travail*, n° 1, 24 mars 2010.

5. *Population & société*, n° 41, janvier 2008.

Les exemples des autres pays européens sont appelés à la rescousse pour justifier le report de l'âge de départ à la retraite. Ainsi, l'Allemagne a programmé de reculer progressivement l'âge de départ à la retraite à 67 ans. Si les Allemands, et d'autres comme les Espagnols ou les Italiens, le font, pourquoi pas nous ? Nous ne discuterons pas ici de la validité d'une telle mesure pour ces pays. Elle y est très contestée dans ces pays mêmes. Il serait d'autre part facile d'ironiser sur le fait que copier sottement ce qui se fait ailleurs n'est pas d'une grande originalité politique. Mais là n'est pas l'essentiel. En effet, la France est une exception démographique en Europe avec un indicateur conjoncturel de fécondité de deux enfants par femme en 2008. En Espagne, Italie ou Allemagne, cet indicateur n'est que de 1,4. Le renouvellement des générations n'est pas assuré dans une majorité de pays européens. Vouloir s'aligner en matière de retraite sur les autres pays européens est donc stupide et revient à vouloir appliquer la même politique de chauffage à Helsinki et à Palerme.

On le voit, après le caractère pour le moins discutable de l'argument sur l'espérance de vie, celui des autres pays européens est carrément inconsistant. Le gouvernement argue du fait que l'âge moyen de liquidation de la retraite est de 61,5 ans pour justifier un report de l'âge légal au-delà de 60 ans. C'est confondre, volontairement, âge de liquidation de la retraite et âge de cessation d'activité. En effet, ce dernier est de 58,8 ans en moyenne et six salariés sur dix sont hors emploi (chômage, invalidité, inactivité ou dispensé de recherche d'emploi) au moment de liquider leur retraite. Ainsi, très souvent, les salariés ayant eu une carrière courte et heurtée, en particulier les femmes, liquident leur retraite à 65 ans pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein sans décote, alors même qu'ils sont déjà hors du marché du travail. Or, reporter l'âge légal de la retraite au-delà de 60 ans aurait aussi pour conséquence de se débarrasser de la borne des 65 ans qui serait reculée d'autant.

On mesure donc l'hypocrisie qu'il y a à vouloir reporter l'âge légal de départ à la retraite ou à augmenter la durée de

cotisation, car, au vu de l'état du marché du travail, il sera de plus en plus difficile de réunir les annuités requises pour avoir une pension à taux plein, les entreprises se débarrassant de leurs salariés avant 60 ans. De plus, les jeunes entrent de plus en plus tard dans la vie active et de nombreux salariés, dont une majorité de femmes, ont des carrières discontinues et n'arrivent déjà pas à réunir le nombre d'annuités demandé. L'augmentation de la durée de cotisation ou le report de l'âge légal de départ à la retraite auront donc des conséquences importantes lors de la liquidation de la retraite et se traduiront en pratique par une pension réduite pour le plus grand nombre.

Hypocrite encore, car vouloir faire travailler les salariés plus longtemps revient aussi à rompre le contrat entre générations. Car la solidarité intergénérationnelle a deux faces. Si les actifs paient les pensions des retraités, en contrepartie, les salariés âgés laissent leur place sur le marché du travail aux nouvelles générations. Cette exigence est d'autant plus forte que le chômage de masse perdure. Décaler l'âge de départ à la retraite revient à préférer entretenir le chômage des jeunes plutôt que de payer des retraites. La retraite par répartition repose sur un double contrat implicite. Le travail qui a été fourni par la génération partant à la retraite bénéficie à la génération suivante et cette dernière prend en charge les retraités. Ainsi chaque génération monte sur les épaules de la précédente et la création de richesse est partagée entre actifs et retraités. C'est ce contrat intergénérationnel que le gouvernement et le patronat tentent de détruire en voulant faire travailler plus longtemps les générations les plus jeunes.

Ce contrat intergénérationnel doit d'autant plus perdurer que les besoins de financement ne sont pas faramineux. Le rapport du COR d'avril 2010 indique ainsi qu'il faudrait à législation constante de 1,7 point à trois points de PIB à l'horizon 2050. Rien qui ne peut être comblé quand on sait que un point de PIB représentait 10 % des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières en 2007 et que la part des dividendes dans le PIB est passée de 3,2 % en 1982

à 8,5 % en 2007. Des marges de manœuvres existent donc pour financer les retraites (☞ Chapitre 8).

Mais surtout, est-ce que travailler plus longtemps est une solution acceptable alors que les conditions de travail se détériorent, que la souffrance au travail se développe et que de nouvelles pathologies apparaissent ? Est-ce que le sort des êtres humains est de travailler jusqu'à n'en plus pouvoir pour permettre que les dividendes versés aux actionnaires continuent leur croissance faramineuse ? Disons le tout net, alors que la productivité du travail ne cesse de progresser, il faut travailler non pas plus, mais moins !

On peut même aller plus loin dans cette perspective en envisageant d'autres formes de réduction du temps passé au travail tout au long de la vie. La séparation nette entre vie active et retraite perd une partie de son sens quand la retraite n'est pas simplement la période qui précède la mort. De plus, sortir les salariés d'un rapport de stricte subordination à l'employeur suppose accroître leur autonomie individuelle en leur permettant une gestion de leur temps de travail et de non-travail tout au long de leur vie. Le droit individuel à la formation (DIF) qui permet au salarié, à son initiative, de choisir une formation de son choix, qui peut être sans aucun rapport avec les besoins de l'entreprise, est une esquisse de ce que pourrait être une nouvelle organisation du temps de travail. On pourrait ainsi imaginer que les salariés aient droit, tout au long de la vie active, à plusieurs années qu'ils pourraient utiliser à leur convenance tout en continuant à percevoir un revenu équivalent au salaire. Une telle organisation du temps de travail suppose une double rupture : rupture avec la logique actuelle qui privilégie les actionnaires dans le partage de la richesse produite, rupture avec le productivisme qui fait des salariés de simples ressources humaines pour la valorisation du capital.

Chapitre 6

Les fonctionnaires sont-ils des privilégiés ?

Le régime des pensions propre aux fonctionnaires occupe une place singulière dans l'histoire et l'architecture de notre système de retraite. Les principaux traits du régime propre aux fonctionnaires sont acquis dès 1853 quand il est mis fin aux multiples caisses fonctionnant par capitalisation pour mettre en place dans toutes les administrations un régime où les pensions civiles sont à la charge du budget. L'une des caractéristiques du régime est de prendre en compte les derniers traitements pour déterminer le montant de la pension. De là, émerge le droit à pension conçu comme un « traitement continué⁶ ».

Mais là où on ne veut voir que des différences avec les autres régimes de retraites, il y a souvent des principes communs. C'est un souci d'harmonisation par le haut qui, avant les réformes de 1993 et 2003, a longuement prévalu. Le modèle d'une retraite « statutaire », assurant à tous un revenu de remplacement, en substitution des derniers salaires, est ainsi progressivement devenu une aspiration commune à l'ensemble des salariés se substituant au modèle d'une retraite conçue comme la couverture d'un risque « vieillesse ». La retraite est ainsi devenue la prolongation du salaire et doit assurer la prolongation du niveau de vie acquis pendant la vie active.

6. Même si les choses ne se sont pas faites en un jour. Le droit à pension n'est véritablement acquis qu'en 1924. Jusqu'à cette date, les pensions sont liquidées sous réserves. Certains fonctionnaires ou employés, pour reprendre la terminologie de l'époque, végètent ainsi en fin de carrière en attendant qu'une opportunité se libère. Cet état de fait est à l'origine de l'instauration des limites d'âge dans la fonction publique.

C'est un tout autre chemin qui se dessine aujourd'hui. Le thème de « l'équité entre salariés » joue comme un véritable cheval de Troie dans les réformes. Il est introduit avec l'idée que les fonctionnaires et, avec eux, les salariés relevant d'un autre régime spécial, conserveraient des avantages que les « réformes » n'auraient pas remis en cause. Cette rhétorique est redoutable car elle joue sur les différences pour tenter d'opposer les salariés et affaiblir les solidarités qu'ils pourraient nouer. Le but est, bien évidemment, de préparer le terrain pour de nouvelles régressions en tirant alternativement l'ensemble des salariés vers le bas.

Or, loin de conduire à plus d'équité, les dernières réformes ont, en réalité, conduit à de nouvelles inégalités ou contribué à creuser les inégalités existantes, au premier rang desquelles les inégalités hommes-femmes. C'est aussi vrai dans la fonction publique.

Enfin, une autre spécificité concernant les fonctionnaires travaillant pour l'État est la budgétisation de leur pension⁷. Les pensions représentent une charge au budget qui est retracée depuis 2006 dans un « *compte d'affectation spéciale* » (CAS Pensions). L'ensemble des dépenses liées à ce compte s'élève pour 2009 à 51,12 milliards d'euros, dont 35,25 milliards d'euros pour les seules pensions des fonctionnaires⁸. De là à ce que les fonctionnaires soient désignés comme les principaux responsables du déficit budgétaire, il n'y a qu'un pas.

Une spécificité à nuancer

Si le régime propre à la fonction publique a une part de spécificité, liée au particularisme de la fonction publique, cette spécificité a aussi certaines limites qu'il est important

7. L'article L. 54 du Code des pensions civiles et militaires (CPCM), toujours en vigueur, rappelle dans une phraséologie pour certains dépassée que « *les pensions attribuées conformément aux dispositions du présent code sont inscrites au grand-livre de la Dette publique et payées par le Trésor* ».

8. Ou pensions civiles, c'est-à-dire une fois enlevé les pensions militaires, les pensions d'invalidité, les pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, les pensions des victimes civiles de guerre et autres pensions.

de rappeler. L'opposition public/privé qui sert d'orchestration aux réformes régressives occulte le fait que la frontière entre salariés du public et salariés du privé est souvent plus nuancée quand on parle de retraite.

Parmi les 5,2 millions d'agents qui travaillent pour les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière), tous ne sont pas des agents titulaires, fonctionnaires au sens strict, c'est-à-dire relevant d'un régime spécial de retraite. L'État, les collectivités et les établissements publics recourent à des agents non titulaires (841 700 agents non titulaires en 2007). Les formes précarisées d'emplois publics se développent et la part des non-titulaires est passée de 14 % à 16 % entre 1996 et 2007⁹. Ces agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec pour la constitution de leurs droits à pension. Si on ajoute les bénéficiaires de contrats aidés (154 400 en 2007), c'est près d'un million de salariés, travaillant dans la fonction publique, qui relèvent du régime général.

Au sein même des fonctionnaires, même si les droits ne diffèrent pas¹⁰, il existe une ligne de démarcation entre les titulaires de la fonction publique d'État (fonctionnaires civils et militaires) et ceux qui appartiennent aux fonctions publiques territoriales et hospitalières. Les premiers relèvent du Code des pensions civiles et militaires (CPCM), les seconds cotisent à une caisse de retraite, la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les fonctionnaires participent néanmoins à la solidarité entre régimes, au titre de la compensation démographique. La compensation généralisée vieillesse (mécanisme garant de la solidarité financière entre les différents régimes) a représenté en 2007 plus de 8,2 milliards d'euros. Elle a été financée à plus de 92 % par trois principaux régimes : le régime général, la CNAV (59 %), la CNRACL (18 %) et le régime des

9. Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, *Faits et Chiffres 2008-2009*, vol. 1, DGAFP, La Documentation française.

10. Les droits ne diffèrent pas mais le droit, lui, est un petit peu différent. Certaines dispositions du Code des pensions civiles et militaires (CPCM) dont relèvent les fonctionnaires civils sont de nature législative alors qu'elles sont transposées par voie réglementaire aux fonctions publiques hospitalière et territoriale.

fonctionnaires de l'État (15%)¹¹. Rapportée aux effectifs des cotisants, les fonctionnaires participent donc pleinement à cette solidarité.

Il faudrait aussi également tenir compte des carrières mixtes, c'est-à-dire de salariés ayant effectué leur carrière en relevant successivement de plusieurs régimes. La proportion de ces polypensionnés est de 38 % parmi les retraites de la fonction publique d'État, 75 % parmi les ayants droit de la CNRACL¹².

Au-delà, la comparaison entre le régime des fonctionnaires et celui du secteur privé ne donne pas que des avantages au premier. Dans le premier cas, les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension. Certes, ces dernières sont très variables selon les ministères et les fonctions occupées. En moyenne, elles sont estimées à 17 % du traitement de base, mais atteignent un tiers de celui-ci au ministère des finances. L'absence de prise en compte de ces primes se traduit par un différentiel qui peut être considérable entre le traitement d'activité et la pension. La comparaison entre le montant des retraites du secteur privé et du secteur public est aussi rendue difficile par le fait que, dans la fonction publique, les carrières sont ascendantes, même faiblement pour les basses catégories, alors qu'une carrière dans le secteur privé peut être beaucoup plus heurtée. Ainsi, les différences entre les retraites des hommes et celles des femmes sont beaucoup plus marquées dans le privé que dans le public. De plus, les pensions sont en moyenne plus élevées dans la fonction publique d'État que les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière¹³. En définitive, comme le note l'Observatoire des retraites, « *pour les salariés, la retraite est plus élevée pour les fonctionnaires civils de l'Etat que pour les*

11. COR, « Les règles des différents régimes : points de convergences, spécificités et conséquences pour les assurés », séance plénière du 10 juin 2009.

12. On connaît à ce jour très mal la situation de ce type de polypensionnés. Il n'existe pas de règles de proratisation du SAM lorsqu'une pension civile est versée, à l'image de ce qui existe entre le régime générale et les régimes alignés.

13. www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er538/er538.pdf.

salariés du privé, résultat d'un niveau moyen de qualification plus élevé dans la Fonction publique. Mais, à statut comparable, les retraites sont à peu près équivalentes¹⁴ ».

L'impact de la réforme de 2003 dans la fonction publique

Le régime des pensions défini par le CPCM est un régime à prestation définie qui offre une certaine lisibilité pour les personnels. Le taux de 75 % qui correspondait en fait à 37,5 annuités x 2 %, donnait une valeur « cible » en termes de taux de remplacement. Pour une carrière complète, un fonctionnaire pouvait prétendre à percevoir une pension brute égale à 75 % de son dernier traitement, même si ce chiffre était loin de correspondre à la réalité des taux de liquidation.

C'est un régime en annuités « pur » où la durée de cotisation, et c'est une différence notable avec le régime général et les régimes alignés, se calcule au prorata du temps de service effectué sur le cycle de travail. Un fonctionnaire travaillant à mi-temps se voit valider une demi-annuité.

Avant la réforme de 2003, le mode de calcul de la pension brute dans la fonction publique était défini assez simplement comme le produit suivant :

$P \text{ brute} = SR \times DSB \times Ta$, où

SR = le salaire de référence est celui afférent au traitement indiciaire des 6 derniers mois. Les primes et indemnités ne sont pas prises en compte.

DSB = durée de service et bonifications

Ta = taux d'annuité (2 % jusqu'en 2003)

Pour les fonctionnaires comme pour les salariés relevant du régime général, l'uniformisation des règles a conduit à un alignement de la durée de cotisation sur la durée d'assurance nécessaire pour le « taux plein », sans qu'on regarde d'ailleurs, précisément, ce que les notions de durée d'assurance recouvrent dans les différents régimes. La réforme de 2003 introduit deux mécanismes qui opèrent au « cœur du système » afin d'obtenir une baisse du niveau des pensions :

14. <http://www.observatoire-retraites.org/index.php?id=100>.

1. Le taux d'une annuité passe de 2 % à 1,829 % ($2\% \times 150/164$) d'ici 2012, et devrait être de 1,807 ($2\% \times 150/166$) en 2020.

2. Une décote par trimestre manquant est installée. En 2020, cette décote sera de 1,25 % par trimestre manquant pour un maximum de 20 trimestres (soit taux de décote maximal = 25 %). Cette décote, associée à la baisse du taux d'annuité, résultant de l'allongement de la durée d'assurance constituée, comme dans le privé, une double peine pour les personnels qui ne pourront justifier de la durée d'assurance requise.

Un petit calcul simple permet d'indiquer ce que sera la baisse des pensions enregistrée à l'horizon 2020. Pour une durée d'assurance de 150 trimestres, et à un âge de liquidation de 60 ans (ou 61 ans), le taux de liquidation « théorique » de 75 % chute à 54 %¹⁵, engendrant une baisse de la pension de 28 %. Cette analyse n'est pas démentie par les données observées.

Première constatation : le taux de liquidation des pensions baisse. Le taux moyen de liquidation est passé de 68,6 % en 2002 à 67,2 % en 2008. Les femmes qui en 2002 avaient déjà un taux de pension plus faible que les hommes subissent davantage les effets de la réforme. Le taux de liquidation a reculé de 1,18 point pour les femmes, contre 0,74 pour les hommes. L'écart entre hommes et femmes s'est creusé pour atteindre environ 3 points en 2007¹⁶.

Deuxième constatation : dans la fonction publique d'État, l'âge moyen à la radiation des cadres des retraités civils liquidant pour ancienneté augmente régulièrement d'un peu plus de deux mois par an et l'âge moyen de départ des femmes augmente plus vite que celui des hommes.

Ce double constat permet de dégager quelques enseignements : la prolongation d'activité ne permet pas de compenser l'érosion du taux de liquidation ; l'allongement de la durée

15. Ce taux théorique pour une durée d'assurance de 37,5 annuités, est égal en 2020 à $0,75 \times 150/166 \times 0,8$. Le taux de décote sera de 20 % ($[(166 - 150) \times 1,25\%]$).

16. Source : E. Walraet, *Retraite et Société*, n° 57, juin 2009.

d'assurance creuse les différentiels de pension entre les hommes et les femmes ; enfin, s'agissant en particulier du taux de liquidation, il est important de noter que c'est une moyenne qui masque les écarts qui se sont creusés entre les pensions décotées et les pensions surcotées.

En 2008, 35 % des pensions civiles ont été liquidées avec surcote (pour un montant moyen de 103 euros par mois) et 16 % l'ont été avec décote (pour une pénalité de 34 euros par mois)¹⁷. Ce dernier chiffre ne tient pas compte des pensions qui basculent en dessous du seuil du minimum garanti, du fait de la décote.

L'allongement de la durée d'assurance revêt une dimension particulière dans la fonction publique où la durée de cotisation est une durée effective de travail ne comprenant pas de périodes assimilées ou validées, hormis les bonifications. Dans un tel régime, l'augmentation de la durée d'assurance se paye « cash ».

Alors que le nombre de trimestres nécessaires pour annuler la décote est, dans la période, moins élevé dans le régime des fonctionnaires que dans le régime général¹⁸, la proportion de pensions attribuées avec décote est cependant supérieure. En 2008, 7 % des pensions ont été liquidées avec décote au régime général¹⁹. Inversement, le nombre de pensions liquidées au « taux plein » est aussi plus faible : 28,1 % dans la fonction publique d'État, 12,5 % dans la fonction publique territoriale et 13,3 % dans la fonction publique hospitalière²⁰ et 93 % au régime général²¹.

Le mécanisme de décote/surcote doit être interrogé au regard des principes de solidarité et d'égalité. La décote

17. Rapport annuel de performance, annexe au projet de loi de règlement des comptes et rapport de gestion pour 2008, CAS « Pensions », p. 31.

18. Cela tant que les deux taux de décote ne sont pas encore rejoints complètement.

19. Programme de qualité et d'efficacité « retraites », annexé au PLFSS 2010, p. 68.

20. DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, *Faits et chiffres 2008-2009*, fiches thématiques, p. 572.

21. Programme de qualité et d'efficacité « retraites », annexé au PLFSS 2010, p. 68.

constitue une double peine pour les carrières interrompues ou incomplètes (essentiellement celles des femmes) et la surcote incite les salariés (dont l'état de santé le permet – première inégalité) à poursuivre leur activité au détriment des recrutements dans la fonction publique et de l'insertion des jeunes (réduisant d'autant les chances de ces derniers de remplir la condition d'assurance – seconde inégalité)²².

Par ailleurs, l'allongement de la durée d'assurance rend peu crédible la perspective de faire une carrière complète dans la fonction publique. Sur les flux de nouveaux pensionnés en 2008, la durée moyenne de service validée n'était que de 132,2 trimestres (139 trimestres en incluant les bonifications) dans la fonction publique d'État. Si on enlève les départs anticipés (motifs familiaux, carrières longues ou invalidité), et en se limitant aux seules pensions liquidées pour ancienneté (une fois la condition d'âge remplie) cette durée de service est de 133,3 trimestres (139 trimestres en incluant les bonifications). L'écart avec la durée d'assurance qu'il faudra atteindre en 2020 (166 trimestres) est considérable.

Il est illusoire de penser que des changements de comportement (report de l'âge effectif de départ) permettront de compenser intégralement les effets de la décote et de la baisse du taux d'annuité sur le montant des pensions. Les modèles de simulation (Ariane pour la fonction publique) font de toute façon apparaître, à l'horizon 2030, un décalage de l'âge de liquidation de la retraite estimé à un an et demi. Si cette simulation s'avère juste, l'allongement « théorique » de la durée d'assurance nécessaire pour le temps plein étant, en l'état actuel du droit, de quatre ans, la différence se traduira par une baisse du niveau des pensions.

Dans la fonction publique également, le principal enseignement que l'on peut tirer des dernières réformes, c'est qu'elles

22. Une étude du service des pensions de septembre 2007, montre que 60% des fonctionnaires qui sont partis avec une surcote en 2006 sont partis dans leur soixantième anniversaire et un quart dans le mois suivant le soixantième anniversaire. Seuls 3% des bénéficiaires de la surcote pourraient avoir été sensibles aux incitations financières à reporter leur départ.

jouent contre l'insertion des jeunes et affaiblissent l'adhésion de ces générations au principe d'une retraite par répartition.

Une charge insupportable ?

La référence aux six derniers mois, la garantie d'un taux plein à 75 % sont bien sûr un des particularismes fort de la fonction publique. Mais la critique de la retraite des fonctionnaires est souvent implicitement celle du droit que l'on tire de son statut salarial, une contestation néolibérale de l'idée que la retraite puisse se percevoir comme traitement ou comme la continuation du salaire.

Les esprits les plus fertiles ne manqueront pas d'imaginer les prochaines étapes de la spirale régressive amorcée en 1993. Si le salaire de référence est différent entre les deux régimes, pourquoi ne pas supprimer la référence aux six derniers mois dans la fonction publique et prendre, comme pour le régime général, les vingt-cinq meilleures années ? Ce ne serait qu'une étape vers un calcul prenant en compte l'intégralité de la carrière... Pourquoi ne pas tronçonner le régime de la fonction publique, qui est un régime d'un seul tenant, et créer une caisse obligatoire de retraites fonctionnant sur le modèle des complémentaires obligatoires ? Chaque salarié, qu'il soit fonctionnaire ou non, se verrait ainsi affilié à un même régime de base, obéissant aux mêmes règles, complété par un régime professionnel, qui pourrait même conserver une part de spécificité... étape qui esquisserait ainsi le « modèle des trois piliers » préconisé par la Banque mondiale et l'OCDE... En matière de régression, l'imagination est sans borne.

La réforme de 2003 a fait un premier pas dans ce sens en créant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), système par capitalisation, qui repose sur l'adhésion obligatoire à un fonds de pension dont les cotisations sont assises sur une partie des primes. Il s'agit d'un système basé sur des points dont la valeur d'achat est connue mais dont la valeur de service est inconnue car les fonds récoltés sont placés sur les marchés financiers avec tous les dangers liés à ces placements à risques. Ainsi, ils ont bien sûr subi le choc du

dernier krach boursier. La RAFP est en fait une attaque contre le principe de répartition des pensions des fonctionnaires. Si ce fonds de capitalisation venait à prendre plus d'ampleur, il fragiliserait la retraite des fonctionnaires en réduisant la part de la pension déterminée selon les règles du code des pensions et en accroissant la proportion de la rente assise sur la Bourse.

Au-delà de la comparaison fallacieuse avec le secteur privé, un des arguments employés pour s'attaquer aux retraites des fonctionnaires va être l'argument financier. Le poids des pensions serait insupportable pour les finances publiques. Le COR donne des éléments qui contredisent cette thèse.

Concernant la CNRACL, le COR²³, dans son rapport d'avril 2010, prend comme hypothèse que le salaire moyen des fonctionnaires est supposé évoluer comme le salaire moyen des salariés du secteur privé. Autre hypothèse du COR, les effectifs évoluent comme le reste de l'emploi salarié, ce qui les rend sensibles aux hypothèses de taux de chômage. Remarquons que cette hypothèse ne tient en aucun cas des besoins sociaux, que ce soit dans les collectivités territoriales ou dans les hôpitaux.

Avec ces hypothèses, le nombre de retraités augmenterait régulièrement pour passer de 0,8 million en 2008 à 2 millions en 2050. Le total des pensions qui représentait 0,6 % du PIB en 2008 passerait, quel que soit le scénario retenu en termes de productivité ou de taux de chômage, à 1,1 % du PIB en 2050. À cette date, le besoin de financement serait, suivant les hypothèses, de 0,3 % à 0,4 % du PIB. Rien qui ne serait facilement absorbable avec un lissage régulier sur quarante ans.

Concernant la fonction publique d'Etat, le COR²⁴, se base sur l'hypothèse d'un non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux jusqu'en 2013 et d'une stabilisation des effectifs par la suite, le salaire moyen des fonctionnaires étant supposé évoluer comme le salaire moyen des salariés du sec-

23. COR, *Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010*, avril 2010, p. 60 et suiv.

24. COR, *ibid.*, p. 55 et suiv.

teur privé. Le nombre de retraités passerait de 1,7 million en 2008 à 2,1 millions en 2035 puis diminuerait pour passer à 2 millions en 2050. Le poids des pensions était de 2,1 % du PIB en 2008. Quel que soit le scénario retenu, il augmenterait légèrement pour passer à 2,2 % du PIB en 2015 pour redescendre par la suite et osciller entre 1,7 % et 1,8 % du PIB en 2050. Au maximum donc, l'augmentation serait de 0,1 % du PIB. Autant dire rien.

Les effectifs des retraités de la fonction publique de l'État augmenteraient indéniablement. Ils passeraient de 1,55 million en 2006 à 2,05 millions en 2020, puis à 2,3 millions en 2040 pour diminuer légèrement (2,2 millions) à l'horizon 2050. Cette augmentation est-elle insupportable ? La réponse est sans ambiguïté non. En effet, la charge des pensions représentait 2,11 % du PIB en 2006. Elle passerait à 2,16 % en 2020... pour diminuer par la suite, 2,09 % en 2040 et 1,99 % du PIB en 2050. Dès 2040, le poids des pensions serait donc moindre qu'en 2006. Au maximum donc, en 2020, l'augmentation serait de 0,05 % du PIB. Autant dire rien.

Aucun argument financier ne justifie donc que le gouvernement s'attaque aux retraites des fonctionnaires. Hypothéquer les droits à pension des fonctionnaires aboutirait à dégrader encore plus l'image de la fonction publique. On touche là à une question essentielle pour tout citoyen : comment l'État et les collectivités entendent-ils assurer l'attractivité des métiers de la fonction publique et maintenir un haut niveau d'exigence chez les agents à qui ils demandent d'exercer des missions de service public ? Cette question est bien plus vaste que le seul sujet des retraites et touche à la conception même que nous portons pour la fonction publique et pour le service qu'elle rend aux citoyens.

Chapitre 7

Systemes de retraites par points et par comptes notionnels : l'individualisation des retraites

Le COR a présenté le 27 janvier 2010 un rapport étudiant les modalités de transformation du système de retraites actuel « par répartition » vers des régimes « par points » ou « par comptes notionnels »¹. Si ce rapport préparé à la demande du Parlement était mis en application, il provoquerait, de l'avis même de ses rédacteurs, un chamboulement complet du principe même de la retraite. En outre, il aggraverait la baisse du montant des pensions, déjà largement amorcée par les réformes de Balladur (1993 : retraites du secteur privé), de Raffarin-Fillon (2003 : retraites de la fonction publique) et de Fillon-Bertrand (2007 : régimes spéciaux).

On rappellera ici comment fonctionne le système de retraite français actuel avant d'examiner les deux systèmes étudiés par le COR.

Le principe de la répartition

Actuellement, notre système de retraites fonctionne sur le principe du prélèvement de cotisations sociales, dont l'assiette est constituée par les salaires bruts. Bien que les caisses chargées de recueillir ces cotisations soient différentes pour les salariés du privé et ceux du public, on peut considérer que le principe est le même : aux ajustements nécessaires près pour cause d'équilibre, les cotisations sont utilisées dans l'instant pour être reversées aux ayants droit, c'est-à-dire aux salariés à la retraite. Comme il s'agit de revenus issus de

1. COR, *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques*, Rapport 2010, www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1276.pdf.

l'activité courante des salariés en emploi, on appelle ce système « par répartition ». Bien que tout système de retraite, même celui dit « par capitalisation », comme d'ailleurs tout dispositif assurant des revenus de transfert, soit toujours le résultat d'une répartition de la richesse produite courante (la valeur ajoutée), la chose apparaît de manière beaucoup moins évidente pour la capitalisation et tout laisse croire qu'il existerait une autre source des revenus ainsi distribués que l'activité productive des travailleurs en emploi. Ainsi naît et se développe le mirage de la capitalisation.

Dans le système actuel, le montant de la pension obéit à un principe simple dès l'instant où le nombre d'annuités requises est atteint pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ce montant est égal au taux de remplacement (retraite/salaire) multiplié par le salaire de référence. Dans le régime général de la Sécurité sociale, le taux de remplacement est de 50 % (sous le plafond de la Sécurité sociale) et la réforme de 1993 a fixé le salaire de référence par rapport aux vingt-cinq meilleures années de salaire dans le privé, tandis que le salaire des six derniers mois restait la référence dans le public.

Les réformes de 1993, de 2003 et de 2007 ont augmenté le nombre d'annuités de cotisation nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein : de 37,5 ans avant la réforme de 1993, la durée requise est maintenant de 40 ans et atteindra 41 ans en 2012. Le résultat le plus immédiat de cet allongement de la durée de cotisation est de provoquer une baisse du niveau des pensions, d'autant plus importante que des sanctions très fortes sont imposées aux salariés partant à la retraite sans avoir cotisé suffisamment, par le biais de décote de 5 % par annuité manquante.

Le principe de ce système dit par répartition repose sur une convention implicite au contrat de travail salarial hérité de l'après-guerre : le plein emploi est la règle, l'emploi est à temps complet et les carrières sont continues. Trois éléments que le capitalisme néolibéral a fait disparaître. Il est alors facile de remettre en cause ce système qui ne serait pas en mesure de faire face à la modification de la structure de la

population par âges, phénomène baptisé « *vieillissement de la population* ».

L'ajustement du système par répartition pour tenir compte de l'évolution démographique peut se réaliser en jouant sur trois paramètres, séparément ou ensemble : le taux de remplacement, le taux de cotisation et le ratio de dépendance des retraités par rapport aux actifs, ce dernier le plus souvent modifié par le biais de la durée de cotisation (☞ Encadré).

Les réformes appliquées en France ont allongé la durée de cotisation de telle sorte que, dans les faits, le taux de remplacement baisse inexorablement même si son niveau officiel ne change pas. L'augmentation du taux de cotisation a été exclue, dans ses deux variantes possibles, pour ne pas toucher à la répartition capital/travail en augmentant les cotisations dites patronales, et ne pas toucher, pour l'instant, au salaire net en augmentant les cotisations dites salariales, tellement il est stagnant, voire décroissant en termes de pouvoir d'achat. Balladur n'avait pas osé modifier le taux de remplacement, il a agi en allongeant la durée de cotisation, pour un même résultat : baisser de 15 à 20 % aujourd'hui le niveau des pensions.

Le système par points

Le système par répartition existe aussi sous une autre variante que la précédente : au lieu de fonctionner par annuités de cotisations, il peut exister sous la forme de « points ». Un système par points a été introduit en France pour verser des retraites complémentaires au régime général de la Sécurité sociale, compte tenu du faible niveau du taux de remplacement assuré par ce dernier. Ainsi, cumulées, la retraite de base du régime général et la retraite complémentaire permettaient aux anciens salariés du privé d'atteindre, avant la réforme de 1993, un taux de remplacement d'environ 75 %. Les régimes complémentaires par points sont destinés aux salariés du secteur privé (Agirc pour les cadres, Arrco pour les autres salariés). Les anciens fonctionnaires bénéficiaient, eux, avant la réforme de 2003, directement d'un taux de remplacement de 75 %. Les salariés du secteur privé obtiennent

Les paramètres de tout système de retraites

1. Actuellement, l'assiette des cotisations sociales étant la masse salariale, le montant total des retraites est égal au taux de cotisation multiplié par le montant des salaires, c'est-à-dire :

nombre de retraités x pension moyenne = nombre de cotisants x salaire moyen x taux de cotisation

$$\frac{\text{pension moyenne}}{\text{salaire moyen}} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{nombre de cotisants}}{\text{nombre de retraités}}$$

taux de remplacement = taux de cotisation x inverse du ratio de dépendance économique

ou encore : taux de cotisation = taux de remplacement x ratio de dépendance économique

L'équilibre emplois/ressources d'un tel système de retraites peut être obtenu en faisant varier l'un ou l'autre de ces paramètres.

Le ratio de dépendance économique peut lui-même être modifié en jouant sur :

- la structure démographique ;
- la durée de cotisation ;
- le taux d'emploi de la population en âge de travailler (hommes, femmes, jeunes, seniors) ;
- l'immigration.

Les réformes de 1993, 2003, 2007 ont agi essentiellement sur la durée de cotisation avec des conséquences immédiates sur le taux de remplacement, puisque les deux leviers se renforcent l'un l'autre.

2. On peut transformer l'égalité comptable ci-dessus en introduisant deux nouveaux paramètres, la valeur ajoutée nette et le taux de plus-value (= valeur ajoutée – salaires / salaires) :

$$\frac{\text{pension moyenne}}{\text{valeur ajoutée nette}} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{nombre de cotisants}}{\text{nombre de retraités}}$$

(1 + taux de plus-value) x
nombre de cotisants

d'où :

$$\text{total des retraites} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{valeur ajoutée nette}}{(1 + \text{taux de plus-value})}$$

Avec l'introduction de ces deux nouveaux paramètres, on voit que le montant des retraites peut évoluer dans le même sens que la valeur ajoutée et en sens inverse du taux de plus-value, lui-même étant un indicateur de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée : $\text{taux de plus-value} = (\text{valeur ajoutée} - \text{salaires}) / \text{salaires}$.

D'où l'importance de ne pas séparer l'évolution des retraites, d'une part, de celle de la richesse produite et, d'autre part, de la répartition de cette richesse entre capital et travail.

Au passage, on peut aussi voir dans cette dernière égalité la matière de la discussion au sujet de l'action via le taux de cotisation ou via l'élargissement de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée.

3. Le rapport du COR 2010 (p. 126) examine les effets des leviers utilisables pour équilibrer le système de retraites et il conclut que, contrairement aux deux autres, « *l'effet positif d'une hausse du taux de cotisation sur le solde du régime est immédiat et durable*¹ ». Cette qualité est oubliée lorsqu'il s'agit de passer aux solutions.

1. COR, *Rapport janvier 2010*, p. 126.

leur retraite complémentaire à 65 ans, mais ils peuvent l'obtenir dès 60 ans sans abattement s'ils bénéficient par ailleurs de leur retraite de base à taux plein, et ce en vertu d'un accord de l'AGFF prorogé jusqu'au 31 décembre 2010.

Le principe est ici d'accumuler tout au long de la vie active des points dont il suffit de fixer la valeur. Les cotisations versées chaque année donnent droit à des points. Est ainsi amplifiée la correspondance entre la contribution personnelle du salarié pendant sa vie active et ce qu'il percevra ensuite en tant que retraité. La retraite dépend de la totalité de la carrière du salarié et comme ce système fait évoluer le montant de la retraite avec celui des cotisations, l'Agirc et l'Arrco procèdent à un calcul un peu plus compliqué du taux de cotisation. Par

exemple, pour l'Arcco, un taux dit *contractuel* est fixé à 6 %, et, de façon à équilibrer en permanence le système, on fixe un pourcentage variable dit *taux d'appel* (actuellement de 125 %). Le taux de cotisation effectif dit *taux appelé* est alors égal à $125\% \times 6\% = 7,5\%$, alors que les droits acquis restent calculés sur la base de 6 %. Dans ce système, le taux de remplacement n'est plus garanti et l'ajustement se fait par la baisse de la valeur du point (☞ Encadré)

Par rapport au système actuel par annuités, dans le système par points, chaque année d'activité compte à hauteur du salaire obtenu. Le montant de la retraite (R) est alors égal au nombre d'années cotisées (N) multiplié par le salaire (S), par le taux de cotisation (t) et par le taux de rendement du système (r); ce taux de rendement du système étant lui-même égal au quotient de la valeur du point (V) et du prix d'achat de ce point (P):

$$R = N.S.t.r = N.S.t.V/P$$

Si V et P évoluent parallèlement, le taux de rendement du système reste le même pour les retraités, et si, de plus, N et t ne changent pas, le taux de remplacement (R/S) est maintenu.

À première vue, on peut penser qu'un système par annuités qui retiendrait la totalité des années de salaire comme référence pour calculer la retraite serait identique à un système par points, et le taux de remplacement serait alors égal au rapport de la valeur du point et du prix d'achat de ce point: $R/S = V/P$. Le raisonnement est correct mais, dans les faits, une différence importante entre les deux systèmes empêche de les tenir pour équivalents. Il s'agit de leur mode d'ajustement aux modifications économiques ou démographiques.

Dans le système actuel, l'arbitrage entre la durée de cotisation, le taux de remplacement, et le taux de cotisation est un arbitrage politique sur lequel les rapports de force sociaux peuvent peser. Ainsi, par exemple, la réforme de 2003 dont la première mesure consistait à passer de 37,5 ans à 40 ans fut l'objet d'une lutte sociale immense. Manipuler ces trois variables ci-dessus est donc immédiatement perçu comme un objet de débat politique, c'est-à-dire engageant un choix

Calcul des points

$$\text{nombre de points} = \frac{\text{montant des pensions}}{\text{prix d'achat du point}} \\ \text{(salaire de référence)}$$

Le prix d'achat du point est fixé par l'Arrco et l'Agirc chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. En 2009, celui de l'Arrco est de 14,2198 euros et celui de l'Agirc est de 4,9604 euros.

Exemple d'un salarié non cadre qui gagne 25000 € de salaire annuel. Le nombre de points qu'il obtient à l'Arrco est calculé sur la totalité de son salaire (au taux de 6%) :

$$\frac{25000 \times 6\%}{14,2198} = 105,49 \text{ points}$$

Mais le taux de cotisation effectivement prélevé (taux appelé) est majoré de 25% et égal à 7,5%.

Exemple d'un cadre qui gagne 45000 euros. Il obtient à l'Arrco un nombre de points jusqu'à hauteur du plafond de la Sécurité sociale (34 308 euros en 2009) et à l'Agirc (au taux de 16,24%) au-delà :

$$\frac{34308 \times 6\%}{14,2198} + \frac{(45000 - 34308) \times 16,24\%}{4,9604} = 494,81 \text{ points}$$

À remarquer que les taux de cotisation appliqués ici sont les taux d'acquisition (taux contractuel ou d'appel) pour calculer le nombre de points, mais les taux de cotisation effectivement prélevés sont majorés (taux appelé) d'un facteur 1,25. Cette majoration a pour but de déconnecter l'attribution de droits du versement de cotisation en fonction des « nécessités » de l'ajustement.

À cela s'ajoute une cotisation prélevée pour l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'Agirc et de l'Arrco : 2% jusqu'au plafond de la Sécurité sociale et 2,2% au-delà. Ces deux taux n'ouvrent pas droit à des points retraite.

de société : travailler plus ou moins longtemps, maintenir plus ou moins le niveau de vie de salariés partant à la retraite ou cotiser plus ou moins.

Dans un régime par points, le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance. En théorie, on peut procéder à un ajustement en modifiant le taux de cotisation mais, comme la hausse des cotisations donnerait des droits supplémentaires, en réalité, la tentation est grande d'y procéder par la manipulation du rapport entre la valeur du point et son prix d'achat, qui est réduite à une mesure technique et qui ainsi ne présente pas immédiatement un enjeu social et politique en laissant dans l'ombre plusieurs questions cruciales :

- le salarié n'a aucune visibilité sur ce que sera le montant de sa retraite puisque celui-ci dépendra en premier lieu de la valeur du point ;
- l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre actifs et retraités disparaît, de même que, en amont, celui de la répartition entre travail et capital au travers du partage de la valeur ajoutée entre masse salariale (retraites incluses) et profit ;
- ce système par points crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera lors de son départ en retraite.

Le rapprochement avec les formes d'épargne-retraite par capitalisation est alors possible et il est encore plus flagrant si l'on examine le système par comptes notionnels.

3. Le système par comptes notionnels

Le système par comptes « notionnels », c'est-à-dire virtuels car il n'y a pas d'achat de titres, ouvre des comptes individuels sur lesquels sont inscrites chaque année les cotisations indexées d'un intérêt variable selon l'évolution de l'économie et de la démographie. Chaque salarié est doté d'un tel compte sur lequel on enregistre le niveau de ses cotisations pour constituer son capital virtuel. Le montant de la pension sera ensuite proportionnel à ce capital virtuel actualisé, auquel on applique un coefficient de conversion dépendant de l'âge de

départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié.

C'est un pas de plus dans la libéralisation, d'une part parce qu'est introduit le principe de la neutralité actuarielle (☞ Encadré), selon lequel l'âge de départ à la retraite doit être neutre en termes de sommes perçues pendant tout le temps de retraite, d'autre part parce qu'on tend à substituer la notion de salaire différé à celui de salaire socialisé (☞ Encadré).

Neutralité actuarielle

La date du départ à la retraite doit être neutre au regard du montant global que le retraité perçoit tout au long de sa vie en retraite. Supposons que les actifs du privé aient droit à 50 % de leur salaire moyen à 60 ans après quarante et un ans de cotisation. Si, à l'âge de 60 ans où il part en retraite, un retraité a une espérance de vie de vingt-cinq ans (donc jusqu'à 85 ans) et s'il a cotisé pendant N années, il aura droit à une pension de :

$$R = 50\% S \frac{N}{41} \frac{25}{85 - 60}$$

S'il a cotisé quarante et un ans, il aura une retraite égale à 50 % de son salaire.

S'il a cotisé quarante-deux ans, il percevra $50\% \cdot 42/41 \cdot S = 51,22\%$ de son salaire.

S'il a cotisé quarante ans, il percevra $50\% \cdot 40/41 \cdot S = 48,78\%$ de son salaire.

S'il part à 59 ans avec trente-neuf années de cotisation, en supposant qu'il puisse aussi vivre jusqu'à 85 ans, il percevra $50\% \cdot 39/41 \cdot 25/26 \cdot S = 45,73\%$ de son salaire.

Les partisans du système notionnel disent qu'il est plus juste et incite à rester au travail. Mais, en admettant un instant l'idée de faire dépendre la pension de l'espérance de vie (qui relève de la logique de la rente que nous critiquons), le fait de retenir une espérance de vie moyenne au moment du départ en retraite revient à nier les très grandes différences d'espérance de vie entre les classes sociales et entre les

professions. Mais à l'inverse, envisager introduire les différentiels d'espérance de vie dans une génération aurait un effet désastreux sur les femmes, victimes en amont de discriminations au travail et de carrières discontinues et précaires.

En faisant de l'âge de départ à la retraite le pivot principal qui déterminera le montant mensuel de la retraite perçue, on place les travailleurs qui ont effectué des travaux pénibles dans l'obligation de poursuivre ces travaux encore plus longtemps. Et, du point de vue des entreprises, on peut imaginer que, les salaires augmentant généralement avec l'expérience, elles seront tentées comme aujourd'hui de se débarrasser des salariés qui leur coûtent cher au moment où ceux-ci auraient besoin de continuer à travailler puisque le montant de leur retraite en dépendra.

Si le départ à la retraite devient une simple question de choix individuel, alors s'évanouit la conception d'une norme sociale fixant des règles de responsabilité collective vis-à-vis de tous les membres de la société. Dans le même temps, on dilue la responsabilité des entreprises d'assurer l'emploi à tous.

Le passage à un système de comptes individuels notionnels tel que le proposent Antoine Bozio et Thomas Piketty² est fondé sur une enveloppe globale de retraites identique à celle que nous connaissons actuellement. Autrement dit, le choix étant de maintenir inchangé le taux de cotisation, les salariés seraient confrontés à un dilemme : travailler plus longtemps ou accepter la baisse de leur pension, et cela dans le même contexte que celui signalé ci-dessus, c'est-à-dire marqué par la pratique des entreprises de se débarrasser des salariés âgés et par les grandes différences de pénibilité des travaux, car toutes les catégories professionnelles n'ont pas la même capacité à poursuivre leur activité³. Si l'espérance de

2. A. Bozio & T. Piketty, « Pour un nouveau système de retraite, Des comptes individuels de cotisations financés par répartition », *Collection du Cepremap*, octobre 2008, www.cor-retraites.fr/IMG/doc-1189.pdf.

3. Voir l'étude de l'IRDES, C. Barangé, V. Eudier, N. Sirven, « L'enquête Share sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe devient longitudinale », *Questions d'économie de la santé*, n° 137, décembre 2008, www.irdes.fr/Publications/Qes/Qes137.pdf.

vie progressait, le dilemme ne pourrait être arbitré que dans le sens d'une dégradation, soit de la pension, soit à l'endroit de l'âge du départ à la retraite. C'est logique puisque le taux de rendement d'un système fondé sur la neutralité actuarielle évolue en sens inverse de la durée de la retraite.

**Salaire socialisé versus salaire différé :
logique de solidarité
contre logique de patrimoine**

Une différence qui peut paraître anodine au premier abord oppose les notions de salaire socialisé et de salaire différé. Dans un régime par répartition tel que celui qui fonctionne encore en France, non seulement les pensions sont versées aux retraités en utilisant les cotisations versées au même instant par les actifs, mais, comme elles ont un caractère partiellement non contributif puisque des individus ont des droits sans avoir personnellement contribué en proportion, elles représentent la partie de la richesse qui est socialisée ou mutualisée. Ainsi, est assurée une certaine redistribution des revenus à l'échelle de la société, qui empêche de considérer que les cotisations et, simultanément, les retraites constituent un salaire différé, car personne ne récupère sa propre mise.

En revanche, dans un système intégralement organisé par points ou par comptes notionnels, on se rapproche de la logique de la capitalisation car chaque individu, étant doté d'un compte personnel crédité virtuellement de ses propres cotisations, percevra une retraite strictement proportionnelle à sa contribution. Ici, on est en droit de parler de salaire différé avec la disparition complète de toute redistribution des revenus entre groupes sociaux.

Bien que les régimes par points et par comptes notionnels utilisent les cotisations courantes pour verser les retraites, et donc « répartissent » cette part de valeur ajoutée courante (ce qui, rappelons-le, est le propre de

tout système, même celui par capitalisation pure), il perdent le caractère le plus important des régimes dits par répartition, celui d'opérer non seulement une redistribution entre générations mais aussi, si peu que ce soit, entre individus et groupes sociaux d'une même génération. Le COR estime à environ 20% la part de redistribution à l'intérieur du système par répartition actuel.

La différence entre salaire socialisé et salaire différé est telle que l'ONU propose de modifier les procédures d'enregistrement comptable des retraites dans le cadre d'une réforme des comptabilités nationales. Alors que, dans la comptabilité nationale actuelle, les retraites sont inscrites comme transferts courants, il s'agirait de les enregistrer comme une dette des caisses de retraites à l'égard de chacun des cotisants. Ces derniers seraient donc considérés comme des créanciers dont le capital s'accumule au fil du temps. On entrerait véritablement dans une logique de patrimonialisation, comme le montre l'expérience de la Suède¹. D'ailleurs, Thomas Piketty, favorable aux comptes notionnels, le dit ouvertement : il s'agit de doter d'un patrimoine ceux qui n'ont pas de patrimoine financier. Cette idéologie permet alors d'habiller les cotisations en épargne individuelle et plus personne ne verra au bout du compte la différence avec la capitalisation. La fiction selon laquelle « *chacun finance sa propre retraite* » sera ainsi entretenue².

Contrairement à ce que l'on entend parfois au sein du mouvement social et des syndicats, il n'est donc pas indifférent de parler de salaire socialisé ou de salaire différé. La bataille des mots est théorique et politique.

1. Voir Y. Le Lann, « Le modèle suédois de retraites : le cheval de Troie de la patrimonialisation », *Les Notes de l'Institut européen du salariat*, n° 6, août-septembre 2009, www.politiquessociales.net/IMG/pdf/Notes_IES_6.pdf.

2. Voir J.-M. Harribey, « Répartition ou capitalisation : on ne finance jamais sa propre retraite », *Le Monde*, 3 novembre 1998, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/retraites1.htm>. Voir aussi M. Husson (<http://hussonet.free.fr>) : « Vive la répartition ! », <http://reparti.free.fr> ; « Marchandise », <http://hussonet.free.fr/ecocriti.htm>.

Au lieu d'aller vers plus de justice, ce système s'en éloignerait encore. On touche là le côté le plus pervers de toutes les réformes des retraites qui postulent *a priori* que la part de la masse salariale affectée aux retraites ne pourra plus jamais augmenter. Ou, plus pernicieusement, il est postulé que, au mieux, la masse des retraites augmentera au rythme de la masse salariale, ce qui équivaut à ne considérer le problème de la répartition des revenus qu'au sein de la masse salariale, excluant donc tout appel à contribution supplémentaire des profits.

Ce système peut avoir un effet pervers pour ses concepteurs eux-mêmes. Ainsi, la Suède, qui a introduit de tels mécanismes dans son système de retraites, a été obligée de les suspendre avec l'arrivée de la crise et de prévoir une réduction des pensions dès que le système menace de devenir déficitaire.

Le COR, dans le cadre de la préparation de son rapport de janvier 2010, a étudié les scénarios possibles suivant la mise en place d'un système par comptes notionnels. Ainsi Didier Blanchet affirme qu'un tel système possède *a priori* deux propriétés : « *Sa capacité d'auto-équilibre spontané et ses conséquences pour la distribution des taux de remplacement entre générations ou selon le genre et la catégorie sociale*⁴. » De plus, s'il était mis en place, il permettrait de supprimer tous les avantages dits « non contributifs » du système actuel (« ensemble des droits familiaux, minimum contributif et minimum garanti, ainsi que la prise en compte des périodes assimilées dans le calcul de la durée d'assurance »), c'est-à-dire il rapprocherait au plus près les cotisations individuelles et les prestations reçues ensuite⁵.

En partant de l'hypothèse que le passage au système notionnel s'appuierait sur les réformes déjà mises en œuvre

4. D. Blanchet, « Transition vers un système en comptes notionnels : quelques scénarios exploratoires portant sur le cœur du système », *Document de travail*, n° 5, novembre 2009, www.cor-retraites.fr/IMG/doc-1258.pdf.

5. D'autres études font ouvertement référence au mot célèbre de Margaret Thatcher « *I want my money back* ». Ainsi J. Bichot, « Réforme des retraites : vers un big bang ? », 2009, www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1191.pdf.

(taux de cotisation inchangé, indexation des pensions liquidées sur les prix) et sur un taux de conversion du capital accumulé en rente fonction de l'espérance de vie actuelle d'une tranche d'âge, le scénario imaginé par Blanchet aboutit :

- à une absence d'auto-équilibre parce que le système reste sensible aux évolutions démographiques éventuelles, notamment à l'allongement de l'espérance de vie des retraités après leur départ en retraite, les individus ayant la fâcheuse manie de vivre « en moyenne plus longtemps que la durée prise en compte au moment de leur départ en retraite » !
- à l'impact des chocs économiques (croissance, emploi, productivité...);
- au déficit du système « au moins sur les trente premières années de la transition » ;
- à une baisse supplémentaire du taux de remplacement de 10 à 15 % pour les générations les plus jeunes ;
- à un accroissement de l'écart entre hommes et femmes ;
- une baisse du taux de remplacement plus marquée également pour les travailleurs les moins qualifiés.

Au final, un système par comptes notionnels ne satisfait même pas aux critères qui sont présentés comme décisifs par ses promoteurs : il reste soumis aux contraintes de l'évolution économique et de l'évolution démographique. En un mot, les incertitudes qui sont le propre de tout système de retraites ne sont pas gommées par ce système. Le COR a beau répéter qu'« *en l'absence de chocs, le système en comptes notionnels est équilibré à chaque instant*⁶ », l'équilibre ne sera jamais assuré puisque la vie économique est jalonnée de chocs récurrents.

Le lien établi « *entre niveau des pensions et espérance de vie [qui] permet d'assurer que la somme actualisée des cotisations versées par chaque génération soit égale à la*

6. Secrétariat général du COR, « Comptes notionnels – quelques résultats à partir d'une maquette stylisée du système de retraite », Document de travail, 25 novembre 2009, p. 8, www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1240.pdf.

*somme actualisée des pensions perçues par cette même génération*⁷ » est donc purement contingent.

De toutes les études qui lui ont été soumises, le COR tire les conclusions suivantes :

« - Si le taux de cotisation est supposé constant sur le passé et en projection, la hausse de l'espérance de vie entraîne dans un système en comptes notionnels une baisse des taux de remplacement à un âge donné (par exemple 60 ans) au fil des générations.

- Face à un allongement continu de l'espérance de vie, un système de retraite en comptes notionnels n'est pas spontanément à l'équilibre financier instantané⁸. »

« Les techniques des points et des comptes notionnels sont généralement associées à des régimes où le taux de cotisation est fixé et où les ajustements portent alors sur le niveau des pensions et l'âge effectif de départ à la retraite. Cela vient du fait qu'avec ces techniques, toute hausse de cotisation visant à accroître les ressources du régime à court terme augmente dans le même temps les dépenses futures, ce qui à long terme réduit voire annule l'amélioration initiale du solde du régime⁹. »

« Face au papy boom, un régime en comptes notionnels pourrait présenter des déséquilibres significatifs pendant une période relativement longue, car l'égalité par génération entre la masse des cotisations et la masse des pensions ne signifie pas l'égalité instantanée (à une date donnée) entre la masse des cotisations et la masse des pensions, qui est la condition d'équilibre d'un régime en répartition¹⁰. »

La situation promise aux futurs retraités qui seraient soumis à un régime pareil est telle que certains experts sont obligés, après avoir annoncé la suppression des droits non contributifs, de concéder que la réintroduction de tels droits serait nécessaire¹¹.

Les travaux du COR montrent, d'une part, la baisse du taux de remplacement quel que soit le taux de cotisation, et, d'autre part la baisse du taux de remplacement entraînée par des carrières courtes ou discontinues.

7. Secrétariat général du COR, *op. cit.*, p. 2.

8. *Ibid.*

9. COR, Rapport janvier 2010, p. 190.

10. COR, *Ibid.*, p. 191.

11. D. Blanchet, *op. cit.*, p. 8.

En conclusion, les projets de systèmes par points ou par comptes notionnels ont pour traits communs :

- de se débarrasser des contraintes de devoir assurer un taux de remplacement minimal du salaire ou de devoir modifier sans cesse la durée de cotisation, au risque de voir les salariés se rebiffer ;
- de considérer que le financement des retraites se fait à masse constante relativement à la valeur ajoutée : le partage capital/travail ne doit pas être modifié ;
- de réduire le plus possible les droits non contributifs ;
- de faire se rapprocher le plus possible les cotisations versées par chaque individu et les prestations qu'il recevra : ainsi, l'illusion de l'épargne individuelle permettant de croire que chacun « paie sa propre retraite » est entretenue ;
- d'entretenir le mythe de la liberté de choix individuelle¹² ;
- de laminer encore plus que dans le système par annuités les retraites de base, suffisamment pour inciter à rechercher des compléments au moyen de placements financiers¹³.

Derrière ces projets il y a le refus de considérer que la protection sociale est une composante du statut salarial, que les prestations sociales (maladie et vieillesse) constituent un salaire socialisé. En niant cette représentation collective issue de plus d'un siècle de luttes sociales, les libéraux cherchent à justifier l'évolution de la protection sociale vers un système individuel où le malade, le chômeur, le retraité n'auraient droit, au mieux, qu'à récupérer leur propre contribution individuelle. On quitterait alors définitivement un système de protection solidaire, mutualisé, pour une simple assurance individuelle avec bonus et malus selon que l'on est plus ou moins malade,

12. Par exemple J.-O. Hairault, F. Langot et T. Sopraseuth, *Pour une retraite choisie, L'emploi des seniors*, Paris, Rue d'Ulm, 2008.

13. J. Bichot, *op. cit.* écrit : « Il faudra un jour aller plus loin, passer des apparences de la contributivité à la contributivité véritable, c'est-à-dire d'une part développer la capitalisation en complément de la répartition, et d'autre part, concernant les systèmes Paygo [pay as you go], mettre en place des droits à pension basés sur les contributions apportées à l'investissement dans la jeunesse, puisque c'est à l'évidence la formation des nouvelles générations qui prépare les retraites de demain, non les cotisations versées aux personnes âgées. ».

plus ou moins enceinte, plus ou moins vieux, et bien entendu plus ou moins paresseux si l'on refuse ou non un emploi précaire¹⁴.

Dans le contexte de la crise globale actuelle, la propagande en faveur de l'épargne privée, des fonds de pension et du basculement des retraites vers la capitalisation ne désarme pas. Ainsi, l'OCDE continue, malgré la débâcle financière, à faire campagne en ce sens : « *Plus inquiétantes sont les mesures qui impliquent un retour à la situation antérieure aux réformes des retraites. La République slovaque a incité les salariés à réintégrer le régime de retraite public, au lieu de transférer une partie de leurs cotisations vers des dispositifs privés à cotisations définies*¹⁵. » À quand des sanctions financières contre des pays aussi solidaires ?

Analysant que les projets de systèmes par points ou par comptes notionnels ont peu de probabilité d'être mis en œuvre, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), l'organisation patronale du secteur, veut « *remettre à plat l'architecture du financement des retraites*¹⁶ ». Elle propose un système à trois étages, reprenant ainsi les préconisations de la Commission européenne. Le premier étage relèverait de la solidarité nationale et serait financé par l'impôt. Il s'adresserait « à tous ceux que les accidents de la vie (maladie, chômage, précarité) pénalisent dans leurs droits à pension ». Même si pour l'UIMM, il devrait être « plus large que l'actuel minimum vieillesse », qui est aujourd'hui d'environ 677 euros par mois, il s'agit donc là d'un filet de sécurité pour les plus pauvres.

14. Pour compléter, voir H. Sterdyniak, « Retraites : à la recherche de solutions miracles... », *Revue de l'OFCE*, n° 109, mars 2009/2, p. 109-140, www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1190.pdf, et J.-M. Harribey, « Retraites : attention au dernier coup de Jarnac », *Lignes d'Attac*, n° 77, septembre 2009, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/retraites-jarnac.pdf>.

15. OCDE, « Les systèmes de retraite face à la crise, Comment les systèmes de retraite doivent-ils réagir aux pressions financières et économiques ? », *Synthèse du panorama des pensions 2009*, OECD, novembre 2009, www.oecd.org/dataoecd/11/41/43861032.pdf.

16. UIMM, « Une concertation pour sauver les retraites », *Situation sociale* 26, *Actualités*, n° 302, mars 2010.

Pour l'UIMM, « les pouvoirs publics pourraient ainsi mieux faire accepter l'ensemble des mesures nécessaires au niveau de l'assurance qui repose sur les contributions des actifs et des entreprises ». Et de préciser qu'il s'agit de clarifier « toutes les pratiques d'avantages non contributifs, de transferts, d'acquisition de droits ». En clair, il s'agit de transformer le système actuel, pour ce qui serait le deuxième étage financé par les cotisations, en un système totalement contributif, rejoignant ainsi la logique des systèmes par points ou par comptes notionnels. Dans une telle logique, le montant de la retraite d'un individu doit correspondre au montant de ses cotisations au lieu d'être le prolongement du salaire acquis pendant la vie active et permettre une continuité de niveau de vie à la retraite. Ainsi serait parachevée la logique régressive des mesures prises depuis 1993.

Le troisième niveau serait constitué par « un complément facultatif d'épargne personnelle [...] que l'Etat se doit d'encourager ». Ainsi, ceux qui en auront les moyens pourront, à leurs risques et périls, cotiser à des fonds de pension et bénéficier pour cela d'aides, probablement fiscales, de l'État, c'est-à-dire de tous les contribuables. Ceux-ci aideront donc les plus aisés à se constituer un complément retraite.

La philosophie d'un tel projet est parfaitement résumée par un éditorial du journal *Les Échos* (17 mars 2010) : « *Elle n'est pas juste de venir compléter le recul de l'âge de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation. Elle est d'alléger les efforts demandés aux entreprises. Par le bas, en transférant vers l'État, donc vers l'impôt, les droits ouverts au nom de la solidarité nationale : pas seulement le minimum vieillesse, mais les pensions des anciens chômeurs par exemple. Par le haut, en amenant les salariés – les cadres en particulier – à compter de plus en plus sur eux-mêmes s'ils veulent se garantir un bon niveau de retraite.* »

On pourrait rajouter que, pour la grande masse des salariés, un tel projet aboutirait à une baisse considérable du niveau des pensions.

Quoi qu'il en soit, le passage en France à un système par points ou par comptes notionnels, accompagné d'un

renforcement de la capitalisation, marquerait l'achèvement des contre-réformes libérales. Contre ce laminoir, la bataille doit être globale et aller jusqu'à la bataille des mots. Sur le site du COR, on trouve énoncées les sempiternelles définitions de la répartition et de la capitalisation : « *Le système par répartition est celui qui fonctionne aujourd'hui en France. Ce système est fondé sur un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui et ce sont les actifs de demain qui financeront à leur tour les retraites des actifs d'aujourd'hui* » ; tandis que la capitalisation est le « *système dans lequel les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites*¹⁷. »

N'en déplaise à tous les bien-pensants, *il n'y a de retraite que par répartition* de ce que les actifs produisent, seul diffère le canal par lequel passent les retraites, la Sécurité sociale ou les fonds de pension. Sécurité sociale ou insécurité dans la société, il faut choisir¹⁸.

17. COR, « Sigles et définitions », www.cor-retraites.fr/articles7.htm.

18. Le FMI [G.A. Mackenzie, P. Gerson, A. Cuevas, « Can Public Pension Reform Increase Saving ? », *International Monetary Fund, Occasional Paper* n° 153, 1997] nous avait prévenus : « *Un système de retraite par répartition peut déprimer l'épargne nationale parce qu'il crée de la sécurité dans le corps social.* »

3^e partie

Des propositions

Chapitre 8

Comment financer : le débat interdit

Le débat sur les retraites est dominé par la question du financement. Mais ce débat est parasité par un argumentaire simpliste : le nombre de retraités va augmenter, donc on ne pourra plus leur verser les mêmes pensions. Il faudra qu'ils travaillent plus longtemps et qu'ils acceptent un régime moins favorable. Le sommet de l'hypocrisie consiste ensuite à évoquer un conflit intergénérationnel (sous prétexte de le désamorcer) : si aucune mesure supplémentaire n'est prise, les actifs renâcleront de plus en plus à payer des retraites dorées. Cet argumentaire est un attrape gogo digne d'un placeur en assurances. Pour le démonter, il faut faire appel à la réflexion et décortiquer les données du problème.

Une petite fable

Commençons par une fable. Imaginons une société composée de quatre-vingts actifs et vingt retraités. Les actifs produisent chaque année une richesse de 1000 (quelle que soit la manière de la mesurer). Dans cette société, les retraités disposent d'un droit égal d'accès à cette richesse. Chaque membre de la société reçoit donc un revenu de 10.

On suppose que le nombre d'actifs n'évolue pas, ni leur productivité, de sorte que la richesse disponible chaque année est toujours égale à 1000. Mais cette société vieillit et le nombre de retraités passe de vingt à quarante-cinq. La société a alors deux grands choix possibles :

- Elle peut décider de maintenir le principe d'une répartition uniforme en faisant par exemple valoir que les retraités étaient actifs avant de prendre leur retraite. Dans ce cas, l'ajustement se fait sur l'ensemble des membres de cette société : leur revenu moyen baisse uniformément et passe de 10 ($1000/100$) à 8 ($1000/125$).

- Mais elle peut aussi décider de maintenir le revenu des actifs : les quarante-cinq retraités doivent alors se partager la même richesse qui revenait auparavant aux vingt retraités. Chaque retraité ne reçoit plus alors qu'un revenu de 4,4 (200/45).

Cette fable n'est pas si éloignée de la situation actuelle : la règle absolue selon laquelle la part de la richesse qui va aux retraités doit rester fixe revient à choisir la deuxième solution où l'ajustement se fait uniquement sur la pension versée à chaque retraité, qui baisse parce que leur nombre augmente.

Mais cette fable est aussi, comme beaucoup de fables, une simplification. L'hypothèse déterminante est ici que la productivité n'augmente pas. Avec un nombre d'actifs fixé (ce qui est pour simplifier l'hypothèse pessimiste des prévisions officielles de population active) et une productivité constante, la richesse n'augmente pas et doit donc être répartie en un plus grand nombre d'ayants droit. Mais si on lève cette hypothèse (pas de gains de productivité), alors les choses changent. Pour prolonger la fable, imaginons que, grâce aux progrès de productivité, cette richesse double, pour atteindre 2000 au cours de la période qui voit le nombre de retraités passer de vingt à quarante-cinq. Répartie entre l'ensemble de la population, cela donne un revenu moyen de 16 (2000/125) contre 10 au départ.¹

Le revenu moyen a donc augmenté pour tous, mais moins que si le nombre de retraités était resté le même. L'augmentation plus rapide de nombre de retraités est couverte par l'affectation d'une partie des gains de productivité, de manière à respecter le principe d'une augmentation uniforme des revenus pour les actifs et pour les retraités.

Nous en sommes là : la société a aujourd'hui le choix entre les deux manières d'accompagner les évolutions démographiques. Et tout est fait pour que le débat sur cette question ne soit pas vraiment ouvert.

1. Nous verrons dans les chapitres suivants que cette hypothèse de doublement de la production pourra être levée.

Tout est un problème de répartition

Comme son nom l'indique, un régime par répartition redistribue auprès des retraités les cotisations que les entreprises versent au prorata de leur masse salariale. Son équilibre dépend donc de trois variables-clés :

- *le taux de cotisation*, soit le rapport entre cotisations et masse salariale ;
- *le taux de remplacement*, soit le rapport entre pension et salaire net ;
- *le ratio de dépendance*, soit le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants.

L'égalité entre emplois et ressources d'un régime par répartition conduit à cette règle de base (☞ Annexe) : ***taux de cotisation = taux de remplacement x ratio de dépendance***

Face à une augmentation du ratio de dépendance, le régime peut alors s'ajuster de deux manières :

- soit par baisse du taux de remplacement : dans ce cas, la pension moyenne progresse moins vite que le salaire moyen ;
- soit par augmentation du taux de cotisation.

L'ajustement par le taux de remplacement est interne au régime, puisqu'il ne modifie en rien les conditions de répartition de la valeur ajoutée. On peut y assimiler le recul de l'âge de la retraite, censé freiner la progression du ratio de dépendance. En revanche, l'ajustement par le taux de cotisation est susceptible de modifier le partage des revenus au détriment des profits.

Le financement des retraites est donc toujours un problème de répartition. Il s'agit au fond de savoir quelle est la part du revenu national qui ira aux retraités, autrement dit à des citoyens qui ne participent plus directement à la création de ce revenu. La taille du revenu disponible dépend de la productivité des actifs (ce qu'ils produisent en une heure de travail). Cette productivité horaire augmente pour de bonnes raisons (le progrès technique) et pour de mauvaises (intensification du travail). Si ces gains de productivité étaient équi-

tablement répartis, le salaire devrait progresser aussi vite que la productivité horaire et la part du gâteau resterait à peu près la même pour tout le monde. Mais ce n'est pas ce qui se passe car ces gains de productivité sont consacrés à d'autres usages :

- *réduction de la durée du travail* : à l'échelle historique, c'est une tendance majeure puisque nous travaillons aujourd'hui à mi-temps par rapport à ce qui se passait il y a un siècle ;
- *salaire socialisé* : une partie des gains de productivité va à la sécurité sociale sous forme de cotisations afin de couvrir diverses dépenses (santé, retraites, chômage, etc.) qui bénéficient à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient en activité ou pas ;
- *fiscalité* : les impôts servent à financer des dépenses collectives ;
- *profits* : si le partage salaires/profits se déplace en faveur des profits, alors le salaire progresse moins vite que la productivité. Ce supplément de profit peut ensuite être investi ou distribué aux actionnaires.

Toute société fait donc des choix quant à la répartition des gains de productivité. Elle doit arbitrer entre revenu et temps libre (quelle durée du travail ?), entre consommation individuelle et consommation collective (quelle fiscalité ?), entre salaires et profits (quelle part salariale ?) et entre salaire direct et salaire socialisé (quelle protection sociale ?). Tout n'est pas possible car on ne peut pas répartir plus de revenu qu'on n'en a créé mais il s'agit bien de choix, et les arbitrages dessinent une grande variété de modèles sociaux. Évidemment, tout le monde ne pèse pas du même poids, et la manière dont une société donnée opère ces choix résulte de processus sociaux complexes, la plupart du temps conflictuels. On peut dire que la société « révèle » après coup ses préférences, selon qu'elle privilégie plutôt le temps libre ou le pouvoir d'achat, le salaire direct ou le salaire socialisé, ou encore la part des actionnaires plutôt que celle qui va aux salariés ou aux retraités.

Productivité n'est pas productivisme

Dire que l'équilibre du régime par répartition dépend de l'utilisation des gains de productivité, ce n'est pas sombrer dans le productivisme. Quelle que soit la trajectoire économique des décennies à venir, quel que soit le contenu de la croissance, autrement dit la nature des biens et services produits, la question se posera de déterminer la part qui revient aux retraités. C'est d'autant plus vrai qu'il s'agit ici de revenus monétaires, indépendamment par exemple du développement de services publics en nature.

La productivité horaire est, pour aller vite, le PIB divisé par le nombre d'heures de travail. Dans ce qui suit, on a repris par commodité l'hypothèse sur laquelle travaille le COR, selon laquelle cette productivité augmenterait de 1,5% par an. Mais les raisonnements s'appliqueraient de la même manière à une productivité progressant moins vite. Il n'y a qu'une seule contrainte : si l'on veut maintenir le rapport entre le revenu moyen des actifs et celui des retraités, on a besoin d'une progression de la productivité minimale, mais elle n'est que de 0,3% par an (☞ Annexe). Le champ des possibles est donc largement ouvert.

Le constat : quelle utilisation des gains de productivité en France depuis trente ans ?

Les modes d'utilisation des gains de productivité horaire peuvent être quantifiés à partir d'une décomposition comptable effectuée sur le champ des sociétés non financières (☞ Annexe). Une fois éliminé l'écart qui peut exister entre le prix à la consommation et celui de la valeur ajoutée, on retrouve les principaux usages des gains de productivité mentionnés plus haut : augmentation du pouvoir d'achat ; augmentation du salaire socialisé ; réduction de la durée du travail ; déplacement du partage de la valeur ajoutée au détriment, ou en faveur, des salariés.

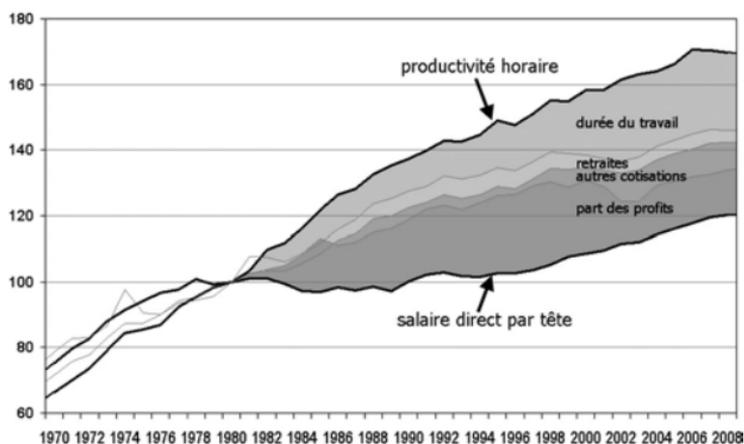
C'est avec cette grille de lecture que l'on peut interroger l'évolution constatée sur les trente dernières années (☞ Tableau 1). Entre 1980 et 2008, la productivité horaire du

travail a augmenté de 70 %, soit un rythme annuel de 1,9 % voisin de la tendance moyenne sur le 20^e siècle. Mais le pouvoir d'achat moyen du salaire direct n'a augmenté que de 0,7 % par an. Entre les deux s'intercalent d'autres usages des gains de productivité. Entre 1980 et 2008, la durée du travail a baissé, le taux de cotisation moyen et la part des profits ont augmenté. Le tableau 1 résume ce bilan et le graphique 1 montre comment on passe de la courbe de la productivité horaire à celle du salaire direct.

Tableau 1
Les gains de productivité (en %) et leur usage depuis trente ans

Productivité horaire	1,91
Progression du salaire réel	0,66
Baisse de la durée du travail	0,54
Augmentation du taux de cotisation	0,26
Augmentation de la part du profit	0,45
Taux de croissance annuel moyen 1980-2008. Source : Insee	

Graphique 1
L'affectation des gains de productivité, 1968-2008



En indices, base 100 en 1980. Source : Insee.

Ces évolutions conduisent à une modification significative dans la répartition de la valeur ajoutée (voir Tableau 2). La tendance principale est un transfert des salaires vers les profits équivalant à 8,8 points de valeur ajoutée. À l'intérieur de la

masse salariale, la quasi-intégralité de la baisse concerne les salaires nets. La part des cotisations sociales est restée à peu près constante.

Tableau 2
Répartition de la valeur ajoutée au coût des facteurs

	1980	2008	variation
Salaires	73,9	65,1	- 8,8
cotisations sociales	28,1	27,7	- 0,4
salaires nets	45,8	37,4	- 8,4
Profits	26,1	34,9	8,8
profit disponible	23,0	26,5	3,5
dividendes nets	3,1	8,4	5,3
Total	100,0	100,0	0,0

Sociétés non financières. Source : Insee

Du côté des profits, la majeure partie de l'augmentation est allée au versement de dividendes. En 1980, les revenus ainsi distribués par les entreprises représentaient l'équivalent de 4,2% de leur masse salariale, et cette proportion est passée à 12,9% en 2008. Autrement dit, les salariés travaillaient 72 heures par an pour les actionnaires en 1980. En 2008, c'est 189 heures.

Trois scénarios

Que peut-il se passer d'ici à 2050 ? Contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire, les marges de manœuvre sont importantes. Certes, le nombre de retraités va augmenter plus vite que celui des actifs et personne ne le conteste, même si l'ampleur de ce mouvement est sujette à caution. On se calera ici sur les projections du COR, même si on a montré plus haut qu'elles étaient contestables. En 2006, il y avait 182 cotisants pour 100 retraités. Dans son rapport d'avril 2010, le COR prévoit qu'il y en aura environ 120 en 2050.

L'essentiel n'est pas là : même si cette évolution est importante, il faut bien comprendre qu'elle est étalée sur près d'un demi-siècle. Il s'agit d'un mouvement progressif que l'on peut accompagner. Pour illustrer les marges de manœuvre, on examine trois scénarios qui se calent (en dépit de

nos critiques déjà mentionnées) sur les prévisions du COR quant au rapport actifs/retraités et reprennent son hypothèse la moins favorable d'une progression de la productivité du travail au rythme de 1,5 % sur l'ensemble de la période. Pour simplifier et se concentrer sur la question des retraites, on suppose que la durée du travail est constante, ainsi que le taux des autres cotisations sociales.

- **Scénario de compromis** : on suppose ici que la part des salaires (y compris cotisations sociales) reste constante à son niveau actuel qui est un minimum historique. Le taux de remplacement est constant, de sorte que la pension moyenne augmente à la même vitesse que le salaire net. L'ajustement se fait sur le taux de cotisation.
- **Scénario de rattrapage** : il est semblable au scénario de compromis, à cette différence près que la part des salaires augmente de cinq points en cinq ans pour se maintenir ensuite au niveau qui était le sien avant la récession de 1974-1975 (voir Graphique 3).
- **Scénario libéral** : on suppose ici que les préceptes néolibéraux sont mis en œuvre sur toute la période. Le plus important en ce qui concerne les retraites est que toute augmentation du taux de cotisation est proscrite. Par ailleurs, le salaire réel ne bénéficie que dans une proportion des deux tiers de la progression de la productivité (1,5 %) et progresse donc de 1 %, ce qui est d'ailleurs une hypothèse relativement optimiste par rapport à ce que l'on a connu depuis vingt ans. Dans un tel schéma, la variable d'ajustement est le taux de remplacement, et par suite la pension moyenne.

Tableau 3
Trois scénarios 2009-2050

	Compromis	Rattrapage	Libéral
Salaires nets*	+ 1,2 %	+ 1,4 %	+ 1,0 %
Pension moyenne*	+ 1,2 %	+ 1,4 %	+ 0,1 %
Part des salaires**	=	+ 5 points	- 12 points
Taux de remplacement**	=	=	- 19 points
Taux de cotisation**	+ 6 points	+ 6 points	=

* Taux de croissance annuel moyen ** Variation en points

Le scénario de compromis démontre l'inanité des discours catastrophistes. Il montre que, même en supposant que la part des salaires reste au niveau historiquement bas qui est le sien aujourd'hui, il est possible de faire progresser parallèlement les salaires et les pensions et d'équilibrer le régime, moyennant une hausse du taux de cotisation qui modifie la répartition à l'intérieur de la masse salariale sans rogner sur la part des profits puisque celle-ci reste constante par hypothèse. C'est pourquoi il s'agit d'un compromis. Ce scénario établit donc la viabilité des retraites par répartition.

Pourtant, sa prise en considération est rendue impossible par le tabou proscrivant toute augmentation des taux de cotisation. Cela revient à tuer la logique du régime par répartition tout en proclamant qu'on veut la sauvegarder. Le seul argument invoqué – celui de la sacro-sainte compétitivité – ne tient pas, puisque ce scénario laisse la part des salaires inchangée. Certes, les salariés disposeraient dans ce scénario d'une moindre progression de leur pouvoir d'achat (1,2 % par an au lieu de 1,5 %) mais cet équivalent-productivité de 0,3 % leur garantit la perspective d'une pension non dévaluée. Le refus d'envisager un tel compromis ne peut s'expliquer autrement que par la volonté du patronat de ne pas s'interdire *a priori* la possibilité d'un nouveau recul de la part des salaires.

Le scénario de rattrapage permet d'absorber encore plus facilement la progression du nombre de retraités, grâce à une augmentation de la part salariale au détriment des dividendes. Il élargit ainsi le champ des possibles en dégageant d'autres possibilités, non explicitées ici, comme par exemple une réduction de la durée du travail créatrice d'emplois.

Le scénario libéral conduit à des résultats aberrants. Il exclut à peu près toute progression du niveau de vie des retraités : c'est donc un scénario de paupérisation relative. Mais il conduit également à une invraisemblable baisse de la part des salaires (☞ Graphique 3). Elle reculerait de douze points d'ici à 2050, et cela ne pourrait être qu'au profit des actionnaires ; en effet, une telle déformation dans la répartition

des revenus n'inciterait pas les entreprises à investir, faute de débouchés.

Ce scénario pourrait paraître extravagant. Mais qu'on y réfléchisse : il est fondé sur la prolongation des tendances observées depuis au moins deux décennies et sur les recommandations néolibérales habituelles. Autrement dit, le néolibéralisme n'est pas soutenable et il est donc parfaitement légitime de vouloir rompre avec ses principes de base. En récusant toute hausse de cotisation, c'est bien vers ce scénario libéral que l'on s'oriente, avec des pressions renouvelées sur les dépenses sociales comme sur les salaires directs. Le résultat essentiel des simulations présentées ici est au contraire de montrer qu'il est possible de financer les retraites en augmentant les taux de cotisation, même dans l'hypothèse où le partage de la valeur ajoutée reste au moins à son niveau actuel, qui n'a jamais été aussi défavorable aux salariés.

Graphique 3
Évolution de la part des salaires dans les trois scénarios



Cet exercice permet aussi de souligner à quel point la présentation de la question du financement est en général fallacieuse. Ainsi dans son rapport d'avril 2010, le COR pointe des chiffres censés retenir l'attention. Le déficit prévu en 2050 atteindrait, suivant le scénario envisagé, 72 milliards d'euros, 103 milliards d'euros ou 115 milliards d'euros, chiffres repris à l'envi pour essayer d'affoler la population. Mais cette pré-

sensation est totalement biaisée. En effet, ce qui compte ce ne sont pas ces chiffres dans l'absolu, mais ce qu'ils représentent par rapport à la richesse créée en 2050 : alors, on aboutit respectivement à 1,7 point, 2,6 points et trois points de PIB supplémentaires estimé par le COR en 2050 selon les scénarios.

Mais surtout, cette présentation masque l'hypothèse fondamentale du calcul, à savoir le fait que la part des retraites dans le PIB reste inexorablement fixée à ce qu'elle est aujourd'hui, 13 % du PIB, la part des cotisations étant supposée stable dans la période. Or, si l'on prend l'hypothèse la plus défavorable en matière de financement, trois points de PIB, cela correspond une augmentation de 10,4 points de cotisations lissée sur quarante ans, soit 0,26 point par an. Mais ce scénario entérine le fait que les pensions ne sont plus indexées sur le salaire net mais sur les prix, ce qui implique une stagnation du pouvoir d'achat de la pension. Comme l'indique le rapport du COR de janvier 2010 : « *Le rapport entre la retraite moyenne nette et le revenu d'activité moyen net baisserait ainsi de 9 % à l'horizon 2020 et de 23 % à l'horizon 2050 dans le scénario de base.* »

Nos propositions

On l'aura compris : si on ne fait pas sauter le tabou des ressources, la situation relative des retraités va se dégrader encore plus et notre système par répartition va peu à peu être vidé de sa substance et inspirer une méfiance croissante auprès des jeunes générations. Si l'on veut préserver un système de retraites solidaire, il faut donc lui assurer un supplément de ressources proportionné à l'augmentation du nombre d'ayants droit. Il existe plusieurs moyens d'arriver à ce résultat :

- d'abord **soumettre à cotisations les formes de rémunérations versées aux salariés mais qui sont en grande partie exonérées** (intéressement, participation, épargne salariale Perp ou Perco). C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles les politiques salariales des entreprises tendent à favoriser ces formes de rémunération moins

coûteuses - et individualisées - par rapport à des augmentations générales de salaires. Ces dispositifs tarissent les ressources du régime de retraites. C'est donc l'intérêt des salariés de leur redonner le même statut qu'aux salaires : cela leur permettrait de redéfinir des objectifs clairs dans les négociations collectives et de garantir leur avenir en tant que futurs retraités.

■ dans un régime par répartition, l'ajustement se fait normalement par augmentation du taux de cotisation. La revendication la plus simple doit donc viser à **faire sauter le tabou absolu du gel du taux de cotisation** et à augmenter les cotisations patronales.

■ compte tenu des évolutions retracées ci-dessous en faveur des actionnaires, il faut mettre en avant ce mot d'ordre simple : « **Faisons cotiser les dividendes** ». Il est en phase avec la perception des effets de la crise et de la volonté des possédants d'en sortir sans remise en cause une répartition des revenus qui leur est favorable. Telle est en effet la question qui va dominer le débat dans les années à venir : est-il acceptable que les salariés paient les pots cassés de la crise alors que la ponction sur la richesse produite opérée par les actionnaires continuerait comme avant ? Pour qu'il n'en soit pas ainsi, on peut élargir l'assiette des cotisations au profit non investi, ou établir une contribution spécifique sur les profits distribués.

Annexe mathématique²

1. Le mode d'utilisation des gains de productivité

Le point de départ est la définition comptable de la part salariale (*psal*) où, pour simplifier, on néglige l'effet des prix relatifs. Au numérateur, la masse salariale se calcule en fonction de l'emploi (*N*), du salaire horaire réel (*sh*), de la durée du travail (*dur*), du niveau des (*p*), et du taux de cotisation (*t*). Au dénominateur, le PIB est décomposé en volume (*Q*) et en prix (*p*). On obtient :

$$[1] \text{psal} = sh.p.dur.(1+t).N/pQ$$

Dans cette formule, on introduit le salaire réel direct par tête ($s = sh.dur$) et la productivité horaire ($prodh = Q/N.dur$) et on obtient alors, en inversant la relation précédente :

$$[2] \text{prodh} = s.(1+t).(1/dur).(1/psal)$$

C'est à partir de cette relation qu'on peut décomposer les usages des gains de productivité horaire (hors effet des prix relatifs) :

- pouvoir d'achat du salaire direct : (*s*)
- salaire socialisé : ($1+t$)
- réduction de la durée du travail : ($1/dur$)
- variation du partage salaires/profits : ($1/psal$)

2. L'équilibre du régime des retraites

Les ressources proviennent des cotisations assises à un taux *t* sur la masse salariale, soit : $t.s.p.N$

Les dépenses correspondent aux paiements des pensions.

2. Notations :

<i>d</i>	ratio de dépendance (R/N)
<i>dur</i>	durée du travail
<i>N</i>	emploi salarié
<i>p</i>	prix de la valeur ajoutée
<i>prod</i>	productivité par tête ($prod = Q/N$)
<i>prodh</i>	productivité horaire ($prodh = Q/N.dur$)
<i>psal</i>	part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises
<i>Q</i>	valeur ajoutée à prix constants
<i>R</i>	nombre de retraités
<i>r</i>	taux de remplacement (pension moyenne en % du salaire net)
<i>s</i>	salaire réel direct par tête ($s = sh.dur$)
<i>sh</i>	salaire réel direct horaire
<i>t</i>	taux de cotisations sociales

Leur montant est de $r.s.p.R$ où r est le taux de remplacement, R le nombre de retraités et $s.p$ le salaire net nominal.

$$\begin{aligned} \text{L'égalité entre ressources et dépenses s'écrit donc : } t.s.p.N \\ = r.s.p.R \end{aligned}$$

Si l'on note d le ratio de dépendance R/N , cette formule permet de calculer le taux de cotisation qui assure l'équilibre financier du régime :

$$[3] t = r.d$$

3. Le calcul de l'équivalent-productivité

Si le nombre de retraités augmente plus vite que le nombre de cotisants, il faut consacrer une fraction des gains de productivité à cet « excès » de retraités. La progression du ratio de dépendance peut alors être convertie en *équivalent-productivité*. Ce calcul conduit à une règle relativement simple dans le cas où l'on suppose que la part des salaires et le taux de remplacement restent constants (scénario de « compromis »).

On part du calcul de la part salariale ($psal$) en distinguant salaire direct et cotisations :

$$psal = (s.p.N + t.s.p.N)/pQ = (s.N + t.s.N)/Q$$

Dans cette expression, on remplace t par sa valeur qui équilibre le régime des retraites calculée selon la relation [3] et l'on obtient :

$$psal = (s.N + r.d.s.N)/Q.$$

En introduisant la productivité par tête (Q/N), on obtient finalement :

$$[4] psal = s.(1+rd)/prod$$

Comme la part des salaires est constante, l'équation [4] ci-dessus montre que le taux de croissance (tx) de la productivité se ventile de la manière suivante :

$$tx(prod) = tx(s) + tx(1+rd)$$

L'expression $(1+rd)$ peut s'interpréter comme le nombre de parties prenantes de la répartition : à chaque salarié, il faut ajouter d retraités qui comptent en proportion du taux de remplacement r . Le taux de croissance du nombre de parties prenantes est l'équivalent-productivité de l'accroissement du nombre relatif de retraités.

Avec les hypothèses du COR, la productivité augmente de

1,5 % par an et le ratio de dépendance d passe de 0,56 en 2008 à 0,83 en 2050. En prenant un taux de remplacement constant et égal par exemple à 70 %, le terme $(1+rd)$ passe de 1,39 à 1,58 entre 2008 et 2050, soit sur une période de 42 ans. On obtient l'équivalent-productivité en calculant $(1,58/1,39)^{1/42}$, ce qui donne 0,3 % par an.

Conclusion : pour une hausse de la productivité de 1,5 % par an et une part des salaires constante, le salaire et la pension moyenne pourraient augmenter de 1,2 % par an. Ce résultat majeur est complètement occulté par les experts officiels.

Annexe

Besoins de financement annuels du système de retraite en part de PIB Comparaison entre l'exercice de 2007 et l'exercice d'actualisation de 2010 (rendements Agirc-Arrco constants)		2006	2008	2015	2020	2030	2040	2050
Exercice 2007	Scénario de base	- 0,2	- 0,5	- 0,7	- 1,0	- 1,6	- 1,8	- 1,7
Exercice 2010	Scénario A	- 0,1	- 0,6	- 1,8	- 1,7	- 1,9	- 1,9	- 1,7
	Scénario B	- 0,1	- 0,6	- 1,8	- 1,9	- 2,5	- 2,8	- 2,6
	Scénario C	- 0,1	- 0,6	- 1,9	- 2,1	- 2,9	- 3,2	- 3,0

Un signe - correspond à un besoin de financement.

Source, COR, *Rapport avril 2010*, p. 24.

Conditions de l'équilibre en agissant sur un seul levier (hausse projetée de l'âge effectif moyen de départ à la retraite acquise*) (Scénario A rendements Agirc-Arrco constants)								
Pension moyenne nette / Revenu d'activité moyen net			Taux de prélèvement (en points)			Âge effectif moyen de départ à la retraite		
2020	2030	2050	2020	2030	2050	2020	2030	2050
- 22 %	- 30 %	- 36 %	+5,2	+7,6	+ 9,8	+ 5 ans	+ 7,5 ans	+ 10 ans

* Selon les résultats des projections actualisées, l'âge effectif moyen de départ à la retraite augmenterait par rapport à 2008 d'environ un an en 2020, un an et demi en 2030 et deux ans en 2050.

Source : *Rapport avril 2010*, p. 37.

Lecture du tableau : Si, parmi les trois leviers possibles pour équilibrer le système (baisse des pensions, augmentation du taux de cotisation ou recul de l'âge de départ en retraite), on n'en choisit qu'un seul, il faut choisir, à l'horizon 2050, une baisse des pensions par rapport aux salaires de 36 %, ou une augmentation du taux de cotisation de 9,8 points, ou un allongement de dix ans de la vie active.

Chapitre 9

L'égalité entre hommes et femmes : un enjeu pour financer les retraites

À l'heure où près d'un actif sur deux est une femme (47%), la question des retraites des femmes ne peut pas être réduite à une rubrique spécifique de la question des retraites, pour des raisons à la fois politiques et économiques. Du point de vue politique, il est inacceptable d'aggraver encore les inégalités de retraites entre les hommes et les femmes avec les mesures envisagées par le gouvernement, ou même simplement de laisser en l'état la situation actuelle. Du point de vue économique, il se trouve que les solutions pour corriger de manière pérenne ces inégalités permettent précisément d'améliorer structurellement et de manière déterminante les ressources des caisses de retraite. Avant d'examiner ces solutions, il est utile de rappeler quelques éléments.

Petit retour en arrière

Le constat des fortes inégalités de retraite entre les hommes et les femmes oblige à revenir sur les hypothèses du modèle de protection sociale. Les régimes de retraite ont été construits sur une longue période mais sur un même modèle : celui de l'homme travaillant, dans un rôle de soutien de famille, à temps plein, sans interruption de carrière et dans un contexte de plein emploi, qui n'est plus celui d'aujourd'hui. L'ordonnance de 1945 parle ainsi du « travailleur et de sa famille ». L'homme avait des « droits propres » à la protection sociale. La femme était cantonnée dans un rôle d'épouse et de mère, et bénéficiait de « droits dérivés » c'est-à-dire de droits ouverts par le statut d'« épouse de », droits dérivés de ceux du mari. C'est une logique de dépendance.

À partir des années 1960, les femmes entrent massivement sur le marché du travail. Assumant l'essentiel de la charge

des enfants, leur modèle d'emploi se caractérise par une carrière interrompue et, à partir des années 1980, par une forte prépondérance dans l'emploi à temps partiel. Leurs salaires représentent en moyenne 81 % de ceux des hommes, et cela en ne considérant que les emplois à temps complet. Il est établi qu'une grande part de cet écart est imputable à une pure discrimination. Salaires plus faibles, carrières fractionnées donc nombre insuffisant d'annuités de cotisation et temps partiel se cumulent : les pensions de droit direct des femmes dans le régime général ne représentaient en 2004 que 45 % de celles des hommes. Même en y ajoutant les droits dérivés, ce rapport n'atteint que 62 % (84 % dans la fonction publique d'État où les inégalités de salaires sont moins élevées). Les inégalités au niveau de l'emploi se retrouvent ainsi amplifiées au niveau des retraites ; le problème des inégalités au niveau des retraites ne se résoudra structurellement qu'en résorbant les inégalités au niveau de l'emploi.

De la logique de dépendance à la logique d'égalité

Le système de retraite, tout en ayant évolué au fil des années et intégré des dispositifs familiaux et conjugaux pour tenir compte des charges assumées par les femmes, se révèle insuffisant pour leur assurer une retraite correcte. Il est de plus inadapté au vu de l'évolution du modèle de famille (monoparentale, pacs, familles homoparentales, concubinage) dont il ne tient pas compte. Aujourd'hui, certains dispositifs familiaux sont mis en cause par la législation européenne au nom de l'égalité, alors qu'ils ne suffisent même pas pour remédier aux inégalités de pensions entre les sexes. Est concernée la majoration de durée d'assurance (MDA) de deux ans par enfant qui est accordée aux mères dans le régime général et qui est accusée d'être discriminatoire envers les pères. Sans que cela ne soit encore tranché, l'idée est de réduire la durée de la MDA pour l'accorder aux pères comme aux mères. Cela reviendrait à nier l'impact sur la carrière des femmes de l'arrivée des enfants et à abandonner l'idée de le corriger. Pour l'Union européenne et le gouvernement, la notion d'égalité est utilisée pour tirer vers le bas les acquis sociaux.

Au-delà, la question des dispositifs familiaux oblige à s'interroger plus largement sur l'organisation familiale et sur la naturalisation des rôles attribués aux femmes et aux hommes. Avantages familiaux et pensions de réversion ont été initialement conçus dans un cadre de politique nataliste, pour compenser l'attribution aux femmes de la prise en charge de la famille, au détriment de leur emploi et/ou de leur carrière. Ces dispositifs, on l'a vu, sont encore aujourd'hui essentiels pour réduire les inégalités de pension entre femmes et hommes. Mais le risque existe qu'ils confortent la division traditionnelle des rôles féminins et masculins. Que devraient-ils indemniser dans une situation – à atteindre – d'égalité entre hommes et femmes ? Quel objectif attribuer aux bonifications pour enfants et aux pensions de réversion ? L'existence de droits dérivés, basés sur la dépendance, ne peut pas respecter le principe de pleine citoyenneté. La logique d'égalité implique de généraliser les droits propres en remplacement des droits dérivés, qui ont des effets pervers identifiés : entre autres, ils constituent des freins à l'emploi des femmes. Comment concevoir la transition pour passer d'une logique de dépendance à une logique d'égalité ? Il n'y a pas de réponse simple à ces interrogations, qui demanderaient à être débattues collectivement.

Dans le contexte actuel, la priorité est de défendre la retraite par répartition, tout en veillant à en corriger les inégalités. Cela signifie s'attaquer à leurs causes structurelles, c'est-à-dire engager des politiques pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes en amont de la retraite, sur le marché du travail. Les changements sur ce plan ne se feront pas instantanément, et il est indispensable de prendre en parallèle des mesures à effets immédiats pour remédier à certaines situations ayant un caractère d'urgence. Nous présentons ci-dessous nos propositions pour le moyen et le court terme.

Des mesures indispensables sur le court terme

La baisse du niveau de pension qu'ont entraînée les réformes depuis 1993 a interrompu une évolution qui allait auparavant dans le bon sens. La précarisation en cours touche

particulièrement les femmes. Elles sont majoritaires parmi les prestataires du minimum contributif et du minimum vieillesse. Déjà en 2004, la moitié d'entre elles avaient une retraite inférieure à 900 € contre 20 % des hommes et la situation s'est détériorée depuis, suite à la réforme de 2003. Il y a donc urgence à prendre certaines mesures :

- Pas de retraite inférieure au Smic pour une carrière complète, c'est-à-dire revalorisation du minimum contributif au niveau du Smic.
- Revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), anciennement minimum vieillesse. Plus généralement, minima sociaux attribués sur une base individuelle, et droits sociaux non familialisés.
- Annulation de la décote, qui diminue fortement la pension en cas de carrières incomplètes et donc pénalise à l'excès les femmes, ou bien les oblige à travailler jusqu'à 65 ans, âge auquel la décote ne s'applique plus.
- Répartition plus juste des bonifications pour enfants (appelées aussi majorations dans la fonction publique) : il s'agit de la bonification de 10 % *a minima* du montant de la pension, accordée aux parents, hommes comme femmes, ayant élevé trois enfants ou plus. Aujourd'hui les hommes touchent en moyenne deux fois plus que les femmes puisque ces bonifications sont proportionnelles à la pension. Le coût global de cette bonification est de 6 milliards d'euros. Il faut y ajouter 0,35 milliard d'exonérations fiscales car ces sommes ne sont pas imposables, ce qui fait que les hauts revenus sont donc doublement favorisés. Ainsi, à l'inégalité entre hommes et femmes, se superpose une inégalité entre hauts et bas revenus. Les bonifications devraient être transformées en un forfait.
- Dans l'objectif d'un retour aux dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence du régime général, proration du nombre de ces meilleures années en fonction du nombre total d'années d'activités. Pour les femmes ayant de courtes carrières, en effet, cette règle des vingt-cinq années a un impact désastreux sur leur niveau de pension.

- Prise en compte des indemnités journalières de maternité dans le calcul du salaire annuel moyen, dans les cas où ce calcul est favorable à l'intéressée. Actuellement, les périodes de congé maternité ouvrent droit à validation de trimestres, mais n'entrent pas dans le calcul de la pension.

À court et moyen terme, l'enjeu de l'égalité pour financer les retraites

Avoir un emploi – de qualité – est une condition nécessaire pour permettre aux femmes d'être autonomes. Six femmes au foyer sur dix déclarent souhaiter travailler. Parmi les femmes qui ont un emploi, un tiers travaillent à temps partiel : il s'agit très souvent d'un « choix faute de mieux », c'est-à-dire faute de disposer d'une autre solution pour garder les enfants ou s'occuper d'un proche dépendant. Enfin, les emplois à temps partiel sont pour une grande part imposés par l'employeur, car ils sont plus rentables pour lui que les emplois à temps complet.

Les femmes sont donc à la fois moins souvent en emploi que les hommes, prépondérantes dans le temps partiel, mais aussi plus souvent au chômage, ou dans les emplois peu qualifiés et les bas salaires. L'égalité entre hommes et femmes au niveau du marché du travail englobe tous ces paramètres, et chacun d'eux a une influence directe sur le volume des ressources en cotisation.

Considérons les paramètres du taux d'emploi, du temps partiel et des salaires. On a vu dans le chapitre 4 sur la démographie que l'hypothèse du COR sur l'évolution de la population active jusqu'à 2050 est inacceptable : elle perpétue en effet une importante inégalité dans l'accès à l'emploi des hommes et des femmes et même une régression par rapport à la situation actuelle. On a montré qu'un taux d'emploi des femmes égal à celui des hommes permet de ramener en 2050 le niveau du ratio de dépendance économique « personnes en emploi/personnes hors emploi » à sa valeur de 1970. Le discours gouvernemental mettant en avant une dégradation inéluctable de ce ratio pour justifier ses mesures régressives est complètement déplacé. À l'opposé de ce discours, il est

tout à fait possible de mettre en œuvre des politiques volontaristes adaptées pour lever les obstacles qui empêchent de nombreuses femmes de travailler ou qui les contraignent à accepter un emploi à temps partiel. L'emploi des femmes est, plus que tout autre, un domaine où les politiques peuvent jouer à fond : politiques sociale, familiale, fiscale, et, sur plus long terme, dans l'éducation, la communication, la culture, etc. Nous nous limitons à présenter quelques mesures dont certaines peuvent être mises en œuvre rapidement.

1. Concernant l'amélioration du taux d'emploi des femmes et la diminution du temps partiel imposé ou « choisi faute de mieux »

■ Développement d'un service public d'accueil de la petite enfance, et de services d'aide à la dépendance.

Au sein de l'Union européenne, plus les pays bénéficient de services publics étendus, plus la proportion de femmes en emploi est importante. Il y a de nombreux besoins dans ces secteurs, mais également un fort risque de les voir couverts par des petits boulots précaires, à temps partiel (voire très partiel : actuellement dans ce secteur, les emplois de moins de 15 heures sont fréquents) et dont la qualification n'est pas reconnue. Il s'agit donc d'instaurer un modèle de qualité pour les emplois de ces services. Cela suppose la reconnaissance des qualifications des métiers (dits) féminins et la revalorisation des salaires (notamment par révision des conventions collectives qui couvrent les secteurs). Cela suppose aussi la construction de parcours professionnel par la constitution de carrières prévoyant le passage progressif à des emplois mieux rémunérés dans la filière ou plus largement dans le secteur public, et une formation professionnelle qualifiante pour assurer le déroulement de ce parcours. Ces emplois ont vocation à s'adresser aux hommes comme aux femmes, ce qui suppose de lutter contre les stéréotypes sexistes qui attribuent aux femmes les métiers des secteurs de la santé, du social et de l'assistance et d'inciter les hommes à s'y investir. Enfin, une meilleure organisation permettrait de constituer de véritables emplois du temps pour les employé-es, en éliminant les temps partiels imposés. Il s'agit là d'un cercle vertueux,

créateur d'emplois pour satisfaire les besoins sociaux, ce qui libère les femmes des contraintes qu'elles assument, leur permet de prendre un emploi et alimente en même temps la demande pour plus de crèches, de services à la personne, mais aussi de services dans le domaine de la restauration, des loisirs, etc.

■ *Majoration du taux de cotisation des employeurs* qui imposent le temps partiel, par exemple cotisation sur une base de temps plein.

■ *Abandon de toute mesure du type de l'allocation parentale d'éducation* qui n'a servi qu'à renvoyer au foyer un grand nombre de mères, lesquelles se retrouvent chômeuses à plus de 60 % à l'issue du congé. Et *remplacement par une mesure égalitaire* de congé parental de durée raisonnable et destiné à être pris alternativement par les deux parents ou ne bénéficiant à aucun, critère initié par la politique suédoise.

2. Concernant les salaires, les inégalités qui pénalisent les salaires des femmes représentent autant de man- que à gagner pour les ressources en cotisations

Il est légitime et urgent que les entreprises procèdent à un *rattrapage des salaires des femmes*, à titre de réparation des inégalités accumulées. Certaines entreprises l'ont déjà fait, en application d'accords d'égalité professionnelle, qui ont été négociés sur la base de la reconnaissance par le Medef du fait qu'au moins 5 % de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes sont imputables à la discrimination. Après les lois successives sur l'égalité professionnelle depuis 1972, sans réel résultat, la mise en œuvre réelle de l'égalité salariale doit se faire avec obligation de résultats ; pénalisation des entreprises qui ne tiennent pas cet objectif par une amende annuelle de 1 % de la masse salariale, sur le modèle de la pénalisation prévue pour les entreprises qui ne mettent pas en œuvre un plan pour l'emploi des seniors.

Les solutions pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sont en même temps des solutions qui améliorent le financement des retraites. C'est pourtant une voie qui n'est abordée ni par le gouvernement, ni par le COR, et encore

trop rarement par les syndicats. Pourtant, dans un rapport de décembre 2009, la Commission européenne, en rappelant – une nouvelle fois – les fortes inégalités entre hommes et femmes en Europe, met en avant une étude récente d'experts qui « *montre que l'élimination des disparités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi pourrait entraîner une croissance du PIB de l'ordre de 15 à 45 %* » selon les pays. Pour la France, cette croissance est évaluée à 20 %. La part des cotisations retraites dans le PIB étant de 13 %, une croissance de 20 % du PIB représenterait un apport de cotisations correspondant à 2,6 points de PIB. Moyennant une politique adéquate, l'égalité pourrait être achevée à l'échéance 2030. Cela correspondrait, selon les hypothèses de PIB faites par le rapport du COR d'avril 2010, à un supplément de cotisations de 78 milliards d'euros en 2030, augmentant ensuite chaque année au rythme du PIB.

Cet apport serait pérenne si la dynamique de l'égalité ne se démentait pas. Ce montant est à comparer au besoin de financement des retraites évalué par le même rapport entre 56,3 et 79,9 milliards à l'horizon 2020. Loin de tout productivisme, cette croissance-là répondrait à des besoins sociaux fondamentaux. L'ampleur de ces résultats témoigne de la dynamique et de l'apport de ressources que peut créer l'égalité.

Considérer l'avenir des retraites oblige donc à prendre en compte de multiples dimensions, parmi lesquelles figurent en bonne place celle des rapports entre les hommes et les femmes et celle de l'emploi. Au travers du modèle de retraite et de son financement, il s'agit de choix fondamentaux de société qui mettent en jeu la conception de la solidarité et des rapports de genre.

Chapitre 10

Travailler moins pour vivre mieux, avant et pendant la retraite

On l'a vu, le financement des retraites est tout à fait possible dans le cadre dressé par le COR, cadre qui n'est pourtant pas excessivement optimiste pour les salariés (en termes de partage salaires/profits), ni pour les femmes (concernant leur accès à l'emploi). Mais la question de la répartition des richesses entre actifs et retraités se poserait de toute façon, même avec une croissance plus faible, voire sans croissance du tout. Dans ces contextes, la répartition des gains de productivité prendrait une autre forme. Il ne s'agirait pas de répartir un surcroît de richesses, mais de répartir, en quelque sorte, tout ou partie des économies de travail rendues possibles par ces gains de productivité. Car il ne faut pas confondre productivité et productivisme (☞ Encadré, chapitre 8). Si la productivité augmente, il n'est pas nécessaire de continuer à travailler autant pour produire toujours plus et épuiser encore davantage les ressources naturelles. Globalement, d'un point de vue macroéconomique, le cadre central des hypothèses retenues par le COR permet de poser l'alternative suivante pour les quarante années à venir : soit doubler le volume de la production, soit travailler deux fois moins à production constante. Et l'on peut, bien sûr, envisager toute une série de scénarios intermédiaires.

Ce n'est pas ce que font les scénarios officiels qui retiennent tous un scénario où les gains de productivité sont intégralement consacrés à l'accroissement de la production. C'est un choix possible... mais c'est un choix extrême. Et d'ailleurs, ce n'est pas ce que l'on observe pour le passé. Depuis un siècle et demi, une large part des gains de productivité a certes été consacrée à l'accroissement des revenus et de la

consommation (multipliée par dix en 150 ans), mais ces gains ont aussi permis de diviser, sur la même période, la durée annuelle du travail par deux et de procurer aux personnes âgées un temps de retraite de plus en plus long.

Pour l'avenir, la poursuite de la croissance soulève, on le sait, de multiples questions liées, notamment, à l'épuisement des ressources naturelles, aux dégâts environnementaux engendrés par cette croissance et aussi, bien sûr, au contenu même de cette croissance (☞ Chapitre 11). La perspective de multiplier par deux le volume de notre consommation en quarante ans à peine peut même paraître assez surréaliste au regard de ces défis. La question des retraites, parce qu'elle conduit à se projeter dans l'avenir, nécessite de prendre en compte ces questions et d'envisager d'autres réponses qui soient à la hauteur de ces enjeux, tout en préservant (en fait en restaurant, compte tenu des changements en cours) l'équilibre des niveaux de vie entre actifs et retraités. Quel sens pourrait, en effet, avoir une hausse de la durée de vie active ou un recul de l'âge du départ à la retraite quand on pourrait vivre aussi bien (ou un peu mieux) tout en diminuant la durée du travail et en préservant les équilibres écologiques ?

La question centrale posée à travers le débat sur les retraites est donc celle de la répartition des gains de productivité, que ce soit en termes de rééquilibrage des revenus pour le passé, ou en termes d'abaissement de la durée du travail. Et, sur ce plan, s'offre un choix d'avenir qui ne peut être confisqué par une vision technocratique et productiviste de notre modèle de développement. La perspective d'une réduction de la durée du travail est donc, plus que jamais, à l'ordre du jour. Au slogan du « travailler plus » que martèle l'idéologie libérale, c'est l'idée profondément émancipatrice du « travailler moins » qu'il est nécessaire de promouvoir. Le débat sur les retraites offre l'occasion d'ouvrir ce débat, même si l'allongement du temps de retraite n'est pas la seule forme d'abaissement de la durée du travail. Derrière, ou plutôt en même temps que, la question de la répartition du travail se pose évidemment celle de la répartition des revenus. Car les deux questions sont étroitement imbriquées.

Durée d'assurance et durée de vie active : le grand écart

La baisse de la durée du travail est d'abord inscrite dans les tendances futures. Par rapport à la génération 1950, le nombre d'heures travaillées par la génération 1970 durant la vie active devrait être inférieur de près de 15%¹. Ceci tient principalement à l'abaissement de la durée annuelle du travail (pour les hommes) et au développement du temps partiel (pour les femmes). En revanche, la durée de vie active (le nombre d'années passées sur le marché du travail) ne devrait guère varier, ce qui signifie qu'elle va rester sensiblement inférieure aux durées d'assurance aujourd'hui exigées pour faire le plein² de ses droits à retraite.

Pour la génération 1970 – qui pourrait prétendre partir à la retraite à 60 ans en 2030 –, la durée de vie professionnelle estimée est de l'ordre de trente-cinq ans, un peu plus pour les hommes (trente-sept ans), un peu moins pour les femmes (trente-trois ans). Cet indicateur n'est pas comparable avec la durée d'assurance nécessaire pour faire le plein de ses droits à retraite. Mais l'écart avec la durée aujourd'hui exigée de quarante et un ans est considérable. Un tel décalage n'est pas acceptable. Un système de retraite soutenable doit permettre aux salariés de partir à la retraite à 60 ans avec une pension à taux plein en tenant compte des possibilités objectives qui leur sont « offertes » sur le marché du travail.

On aboutit au même constat sur la base des durées d'assurance effectivement validées par cette même génération (1970) à trente et un ans, soit environ trente-six trimestres (neuf ans), pour les hommes comme pour les femmes³. Ce

1. O. Marchand, C. Minni, C. Thélot, « La durée de vie active », *Les Dossiers de la Dares*, n° 6/99.

2. On emploie ici l'expression « faire le plein de ses droits » pour bien signifier que les salariés ont à la fois le niveau maximum de pension dans le régime général (50 % du salaire de référence) et ne subissent pas de pénalité (de « décote »). Le terme de taux plein peut être trompeur, car il est acquis à 65 ans, même si la durée d'assurance est inférieure à la durée nécessaire pour avoir le niveau maximum de pension.

3. M. Baraton, Y. Croguennec, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite », *DREES, Études et résultats*, n° 692, mai 2009. Et cela dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de nouvel allongement de la

qui signifie que, même dans l'hypothèse où cette génération pourrait valider le maximum possible de ses durées d'activité jusqu'à l'âge de 60 ans (soit vingt-neuf ans), le nombre d'années validées serait de trente-huit ans à 60 ans. Il manquerait donc en moyenne environ trois ans⁴.

Ce divorce croissant entre la durée d'assurance exigée pour percevoir une pension à taux plein et la durée de vie active pénalise surtout les plus jeunes générations. Avec une durée exigée d'assurance de quarante ans⁵, le pourcentage de salariés qui sont, dès l'âge de 30 ans, exclus du bénéfice de la retraite pleine à 60 ans est de l'ordre de 75 % (hommes) à 80 % (femmes) pour la génération née en 1974⁶. Ces pourcentages sont respectivement de 39 % et 50 % pour la génération née vingt ans plus tôt, en 1954. Loin de rétablir un « équilibre » entre les différentes générations, les mesures prises depuis près de vingt ans pour allonger la durée de cotisation ont accentué les inégalités entre générations. Le retour à une durée d'assurance de 37,5 ans permettrait à environ 60 % de la génération 1974 d'espérer pouvoir partir à 60 ans avec une retraite pleine.

La mise en cohérence entre durée de vie active et durée d'assurance est donc nécessaire, faute de quoi l'allongement de la durée d'assurance n'est que le faux nez d'une baisse des pensions, ce qui est le cas avec les changements législatifs et réglementaires de ces vingt dernières années. Cette mise en cohérence peut se faire par deux voies complémentaires et non exclusives. Soit en abaissant directement la durée d'assurance nécessaire pour prétendre à une pension à taux plein dès 60 ans. Soit en prenant en compte, en plus des périodes

durée d'assurance. Et cela dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de nouvel allongement de la durée d'assurance.

4. Hors périodes de service militaire pour les hommes et de MDA pour les femmes et les hommes.

5. Les données publiées par la DREES ne permettent pas de se caler sur la durée aujourd'hui exigée de quarante et un ans.

6. C'est-à-dire qu'en faisant l'hypothèse que cette génération parviendrait à valider le maximum possible de durées d'activité jusqu'à l'âge de 60 ans, elle ne pourrait pas bénéficier du taux plein à cet âge compte tenu des durées d'assurance validées à 30 ans.

cotisées, des périodes hors emploi, comme c'est déjà en partie le cas car ces périodes « hors emploi » contribuent de plus en plus à la productivité globale, laquelle est de plus en plus collective et de moins en moins individuelle.

Débattre des scénarios alternatifs

En réalité, il est possible de partager les gains de productivité futurs, non seulement de façon à couvrir les besoins de financement des retraites, mais aussi pour travailler moins et vivre mieux, avant comme pendant la retraite. L'imagination doit ici prendre le pouvoir et on ne prétend pas proposer de scénario « idéal ». Un tel scénario devrait être débattu de façon large et démocratique. Le schéma que l'on propose ici n'est donc qu'une illustration possible – parmi bien d'autres – du choix de société qui pourrait être fait pour l'avenir et il a principalement une vertu heuristique.

Dans le scénario que l'on propose pour les décennies futures, les gains de productivité seraient partagés à parts à peu près égales entre la croissance de la production – tournée vers la satisfaction des besoins sociaux – et la baisse de la durée du travail. Avec la croissance supplémentaire, ce scénario permettrait de préserver ou d'augmenter légèrement le niveau de vie actuel pour la grande majorité de la population, de l'augmenter sensiblement pour le tiers de la population en situation de précarité et/ou de pauvreté et de dégager des ressources supplémentaires pour satisfaire les besoins sociaux non couverts. *Last, but not least*, ce scénario permettrait aussi d'abaisser la durée (hebdomadaire ou annuelle) du travail de façon à revenir au plein emploi et d'octroyer de nouveaux droits à congés aux générations d'âge actif (pour se former, pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs ascendants, pour participer à des activités associatives... ou pour des activités personnelles). La prise en charge des personnes dépendantes va prendre une place de plus en plus importante, et il devient nécessaire de permettre aux proches de le faire dans les meilleures conditions.

La réduction du temps de travail représente en outre un outil pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Les tâches

parentales et domestiques reposent encore à 80 % sur les femmes. Elles se trouvent souvent contraintes d'accepter un emploi à temps partiel, avec les conséquences négatives qui ont été présentées, pour mener de front vie familiale et vie professionnelle. Les enquêtes « RTT modes de vie » menées en 2001 ont montré un fort sentiment de manque de temps parmi les salariés et une aspiration à plus de temps libre. Ce sentiment est majoritaire, même s'il est modulé par la crainte qu'une réduction de temps de travail signifie une réduction de salaire ; il est plus marqué chez les femmes, surtout lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans (56 % déclarent manquer de temps), mais est également significatif chez les hommes (41 %). Une réduction conséquente de la durée du temps de travail est donc bienvenue pour répondre à ce besoin de plus de temps, et, concernant chaque salarié, elle se ferait sans pénaliser les femmes. Pour peu qu'on veille à y associer la remise en cause de la division sexuée des tâches.

La répartition des gains de productivité futurs (purement illustrative répartis-le) serait la suivante.

Un peu moins de la moitié des gains de productivité serait consacrée à l'accroissement de la consommation afin :

- de dégager un « surplus » destiné à couvrir les besoins sociaux non satisfaits et à améliorer le niveau de vie des populations, principalement des populations précaires (environ 20 % des gains de productivité) ;
- de satisfaire les besoins supplémentaires engendrés par la légère croissance de la population totale (17 % des gains de productivité) ;
- d'absorber les besoins de financement des retraites (en raisonnant sur une hypothèse où les droits à retraite seraient calculés sur la base de la réglementation en vigueur au début des années 1990, ce qui représente environ 10 % des gains de productivité futurs) ;

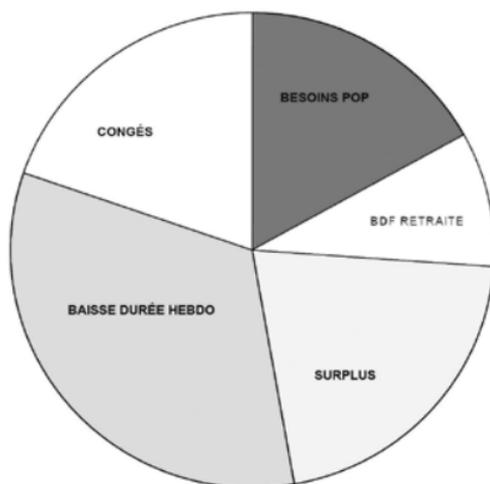
Un peu plus de la moitié des gains de productivité permettrait de réduire la durée du travail :

- à travers une baisse de la durée hebdomadaire du travail à 28 heures par semaine (la semaine de quatre jours),

ce qui représenterait un peu plus de 30 % des gains de productivité ;

- par l'octroi de congés supplémentaires (sur la base d'une année sabbatique tous les sept ans), soit environ 20 % des gains de productivité.

La répartition des gains de productivité (sur les quarante prochaines années) qui résulte de ce scénario est présentée dans le schéma suivant.



Première remarque, qui confirme les constats dressés dans les chapitres précédents : les besoins de financement des retraites absorbent la plus faible part (moins de 10 % du total) des gains de productivité futurs. Ce qui montre, une nouvelle fois, qu'ils sont loin d'être insurmontables. Et que les gains de productivité futurs bénéficieront largement encore aux plus jeunes générations. Le financement des retraites n'est donc pas incompatible, loin de là, avec le maintien et le renforcement de la solidarité entre les générations.

Deuxième remarque : ce scénario est construit dans une hypothèse où les règles fiscales actuelles restent inchangées. Dans ce schéma, il est donc nécessaire de « faire de la croissance » pour combler les déficits sociaux accumulés depuis trois décennies de libéralisme économique. Cependant, on

sait que les changements de la législation fiscale se sont traduits depuis 2000 par un manque à gagner fiscal considérable, de plus de 30 milliards d'euros par an en 2009 (soit environ 1,5 % du PIB). Il existe, de ce côté-là, des marges de manœuvre non exploitées dans ce scénario.

Enfin, dernière remarque : la baisse de la durée du travail, sous les diverses formes possibles envisagées, permettrait de rétablir le plein emploi. Dans le scénario qui a été retenu, le chiffrage du « coût⁷ » de cette baisse de la durée du travail a été fait en retenant l'hypothèse d'un taux d'emploi de 95 %, pour les hommes comme pour les femmes, entre 20 et 59 ans. Ce scénario n'est pas seulement nécessaire d'un point de vue social. Il permettrait aussi aux salariés de rétablir un rapport de forces plus favorable sur le marché du travail, ce qui est une des conditions nécessaires pour pouvoir peser de façon déterminante sur la répartition des revenus et des gains de productivité futurs.

Ce scénario pourra paraître utopique à beaucoup. Il n'est pourtant qu'un des nombreux possibles imaginables sur la stricte base des hypothèses du COR. Le fait qu'il semble « irréaliste » montre l'ampleur de l'emprise idéologique des préceptes libéraux dans le débat public. Il souligne aussi, pour le futur, les dangers qui pourraient accompagner la poursuite de cette domination idéologique.

7. Exprimé en pourcentage des gains de productivité futurs, sur un horizon de quarante ans.

Chapitre 11

Les retraites sont possibles au sein d'un modèle de développement soutenable

Les questions concernant la protection sociale, notamment celles des retraites et de l'assurance-maladie, ne peuvent être traitées uniquement sous l'angle de la faisabilité économique à court terme. Cette dernière est bien sûr essentielle, car il s'agit de résoudre un problème de répartition des richesses d'un triple point de vue : entre les classes sociales, entre les générations et aussi entre la part de la richesse socialisée et celle qui reste privée. Il faut dire aussi que la construction de l'égalité entre hommes et femmes est une pièce essentielle de la solidarité¹. D'autre part, si un malentendu doit être levé concernant l'évolution des gains de productivité assimilés parfois au productivisme, la question du volume de la richesse à répartir ne peut plus être séparée de celle concernant la nature de ce qui est produit et réparti.

Quels que soient les gains de productivité, la répartition des revenus est au cœur du financement de la protection sociale en général et des retraites en particulier

C'est à la société de décider démocratiquement quelle est la part du revenu national à consacrer à la protection sociale. Le financement des retraites est un parfait exemple de cette problématique.

Dès l'instant où la structure de la population entre actifs/inactifs, jeunes/vieux, se modifie, la répartition au sein de la masse salariale entre salaire direct et salaire socialisé doit être modifiée en conséquence, si l'on entend conserver un taux de remplacement des retraites élevé et une progres-

1. Voir Attac, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des promesses néolibérales à la réalité », 2007, www.france.attac.org/spip.php?article7709.

sion parallèle des salaires et des pensions. Les gains de productivité permettent alors que la baisse de la part qui va aux salaires directs ne se traduise pas par une baisse absolue de ceux-ci. Et ce risque est d'autant mieux évité que la répartition, cette fois-ci de toute la valeur ajoutée, entre masse salariale et profits, s'améliore à l'avantage de la première, sans qu'il soit, de ce fait, nécessaire de recourir à une croissance insoutenable.

Le partage de la valeur ajoutée entre usage privé et usages sociaux déborde d'ailleurs la question de la protection sociale puisque, dans l'avenir, de nouveaux services publics devront être développés, comme celui de la petite enfance, et de nouveaux besoins devront être couverts, comme la protection de l'environnement.

Faut-il conditionner le financement des retraites à la croissance économique ?

Il est parfois dit que le financement des retraites – et, au-delà de l'ensemble de la protection sociale – sera rendu possible par la croissance de la productivité du travail et de la production. En supposant que la répartition masse salariale/profits reste constante autour de 65/35 %, que le taux de dépendance économique des retraités par rapport aux actifs passe de 0,4 à 0,8 en 40 ans² et que l'on revienne progressivement à un taux de remplacement de 75 %, plusieurs cas de figure schématiques peuvent être stylisés.

1^{er} cas

Avec une hypothèse moyenne, qui était d'ailleurs celle retenue par les documents du Conseil d'orientation des retraites

2. Le COR situe le ratio de dépendance des plus de 60 ans par rapport aux 20-59 ans à 0,4 aujourd'hui et le ratio des retraités par rapport aux cotisants à 0,55. Le COR prévoit pour 2050 une convergence de ces deux ratios vers 0,83, parce qu'il table, en suivant les prévisions de l'Insee (www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=IP1092), sur une élévation du taux d'emploi des seniors et très légèrement de celui des femmes et sur une baisse du chômage. Il en résulte une moindre dégradation dans le temps du ratio de dépendance économique des retraités par rapport aux actifs. Nous préférons ici imaginer une situation plus défavorable et retenons le ratio de 0,4 pour 2010 et donc son doublement dans quarante ans.

jusqu'en 2007, d'une croissance de 1,75 % par an, le PIB double en quarante ans³.

Hypothèses

- la production double en 40 ans (+1,75 % par an), base 100 en 2000 ;
- la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée reste constante autour de 65 % ;
- le taux de remplacement revient à 75 % ;
- le taux de dépendance économique des retraités par rapport aux actifs passe de 0,4 à 0,8 en 40 ans.

Si l'on fait progresser les salaires directs individuels d'un taux égal à la croissance économique (doublement en 40 ans), bien que la masse des retraites double, les retraites individuelles restent constantes puisque les retraités sont deux fois plus nombreux.

Si le taux de remplacement retrouve le niveau de 75 %, les salaires directs individuels augmentent de 56,25 %, soit 1,122 % par an, et les retraites individuelles de 87,5 %, soit 1,58 % par an.

Dans l'hypothèse où le rapport des forces travail/capital ne change pas, les gains de productivité ne peuvent être récupérés en totalité sous forme de gains de pouvoir d'achat ou de réduction du temps de travail par les salariés⁴. C'est le résultat de la modification de la répartition interne à la masse salariale. Mais on établit ainsi que la diminution relative des salaires au sein de la masse salariale n'équivaut pas à une baisse du niveau absolu. Ce n'est que dans le cas où les gains de croissance seraient trop faibles que cette baisse absolue interviendrait (voir plus loin).

3. Cette hypothèse n'est pas conservée par les scénarios B et C du rapport d'avril 2010 puisque la croissance est ramenée à 1,5 % l'an. Nous verrons plus loin les conséquences d'une hypothèse plus restreinte.

4. On a supposé dans l'exemple que la part des gains de productivité affectée aux salariés actifs l'a été en totalité sous forme de hausse des salaires mais une modulation entre hausse des salaires et réduction du temps de travail est possible jusqu'à hauteur de 1,122 % par an en équivalent hausse de salaires.

2^e cas

Hypothèses

- la production augmente de 50 % en quarante ans (1 % par an);
- la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée reste constante.

Si l'on fait progresser les salaires directs individuels d'un taux égal à la croissance économique (+50 % en quarante ans), les retraites individuelles diminuent de 25 % en quarante ans (-0,72 % par an au lieu de +1 % par an pour les salariés).

Si l'on fait retrouver au taux de remplacement le niveau de 75 %, les salaires ne pourront augmenter que de 17,19 %, soit 0,4 % par an, et les retraites individuelles de 40,625 %, soit +0,86 % par an.

3^e et 4^e cas limites

Si la part de la masse salariale ne change pas, quelle est la croissance nécessaire pour que les salariés et tous les revenus conservent le même niveau de vie absolu, avec les mêmes hypothèses démographiques que précédemment ?

Elle devrait être de 28 % en quarante ans, c'est-à-dire de 0,62 % par an en moyenne.

Que se passerait-il si la production n'augmentait plus pendant les quarante prochaines années ?

Dans ce cas, si l'on veut que le pouvoir d'achat salarial se maintienne ainsi que celui des retraités qui seront plus nombreux, le curseur de la répartition masse salariale/profits doit se déplacer aux dépens des profits.

Sur la base d'une masse salariale occupant environ 65 % du PIB, à l'intérieur de laquelle les retraites représentent 13 % du PIB en 2010, et en faisant les hypothèses suivantes : un maintien du taux de remplacement actuel, un ratio de dépendance retraités/cotisants de 8/10 en 2050, la part de la masse salariale devrait progresser jusqu'à 78 % du PIB, donc se déplacer d'environ treize points.

La répartition des gains de productivité est à relier au mode de production des richesses

On peut à présent répondre à la question de savoir si le financement des retraites est suspendu à un modèle de croissance productiviste. Il n'en est rien. En effet, quels que soient ces gains, fussent-ils nuls, et d'autant plus qu'ils seraient modérés, la question de la répartition des revenus, et donc de la mutualisation d'une partie d'entre eux pour pouvoir bâtir une protection sociale, demeure centrale. Entre les scénarios extrêmes – d'un côté, croissance forte sans modification du rapport masse salariale/profits, et, de l'autre, pas de croissance et modification importante de la répartition des revenus, il y a de la place pour des transitions intermédiaires (133 chapitre 8) fondées sur la réduction du temps de travail individuel, sur l'emploi de tous et sur des activités dans lesquelles les gains de productivité peuvent être faibles mais dont l'utilité sociale est importante. Autrement dit, la clé de l'équilibre des régimes de retraites ne tient pas au niveau de la production mais d'abord à la qualité et à la répartition de celle-ci.

La critique du PIB, qui reste absolument nécessaire, ne doit toutefois pas dégénérer en croyance qu'il y aurait une autre possibilité de construire une protection sociale en dehors de la richesse créée par le travail. Comme les retraites sont des revenus monétaires, il n'existe pas un « ailleurs » que le PIB d'où elles pourraient provenir. C'est toujours le gâteau produit qui reste à partager et c'est la raison pour laquelle il faut se poser la question de la nature de ce gâteau. Dès lors, on ne peut dire à l'avance dans quelle proportion évoluera le PIB : certaines productions néfastes décroîtront, d'autres augmenteront ; de plus l'amélioration de la qualité de la production et la réponse aux besoins sociaux peuvent se traduire par un accroissement du PIB si la quantité globale de travail mise en œuvre augmente, entraînant une hausse de la valeur unitaire des biens et services. Ainsi peuvent être compatibles réduction individuelle du temps de travail, hausse de l'emploi, qualité de la production et adéquation de celle-ci aux besoins.

La suppression du chômage et l'utilisation des gains de productivité pour réduire le temps de travail sont des facteurs essentiels d'une répartition juste des revenus, dans les deux dimensions évoquées ci-dessus : entre masse salariale et profits et entre salariés actifs et salariés retraités. Elles sont également cruciales pour s'engager sur la voie d'un développement de qualité et au bénéfice de tous. Le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) a établi dans un rapport d'octobre 2007 (« Geo 4 ») quatre scénarios correspondant à quatre modes de développement : 1) libéral ; 2) étatique ; 3) sécuritaire ; 4) social et écologique avec une démocratie participative⁵. Seul le dernier scénario est capable de lutter contre la crise écologique. En effet, les solutions fondées sur la mutualisation des richesses se révèlent plus efficaces, socialement et aussi écologiquement, que la concurrence sur le marché.

Puisque la démarchandisation du monde est notre feuille de route, il n'y a pas de raison de traiter différemment les retraites des salariés du secteur privé et celles des salariés des collectivités publiques qui participent à répondre à des besoins sociaux indispensables. L'amélioration des services publics, particulièrement des services non marchands, et l'élargissement de leur sphère sont une manière de fonder un nouveau développement qualitatif qui s'écarte du productivisme inhérent au capitalisme.

La redistribution des gains de productivité, sous forme de diminution de la durée du travail sur l'ensemble de la vie, à tous les travailleurs – actifs et anciens actifs, ceux produisant des biens et ceux produisant des services, ceux du secteur marchand et ceux du secteur du non marchand – constatés dans certaines activités plus que dans d'autres, est donc décisive. Elle constitue une péréquation pour répartir équitablement le fruit de l'activité collective et éviter que ces gains ne se traduisent par une fuite en avant dans le productivisme. On pourrait d'ailleurs remarquer qu'une forme de péréqua-

5. PNUE, The fourth Global Environment Outlook: Environment for Development (GEO-4), 2007, www.unep.org/geo/geo4/report/GEO-4_Report_Full_FR.pdf.

tion est sous-jacente à la définition plus ou moins large de l'assiette des cotisations sociales (masse salariale, masse salariale plus profits non réinvestis, ou ensemble de la valeur ajoutée). Ce qui montre bien que les questions de répartition des revenus, d'emploi et de priorités dans les choix productifs sont liées.

L'une des difficultés à faire se rejoindre les organisations syndicales et certains courants écologistes dans la lutte pour préserver et renforcer les systèmes de retraite par répartition se situe dans la superposition de plusieurs alternatives pour utiliser les gains de productivité : au choix entre salaires et profits s'ajoute un choix entre augmentation du niveau de vie et temps libéré. Ainsi, nous refusons l'allongement de la durée de cotisation retraite parce qu'il équivaut à précariser un peu plus la condition salariale (maintien forcé au travail ou baisse des pensions), et aussi parce que nous voulons que les gains de productivité servent à réduire le temps de travail. Cela va dans le sens d'une certaine démarchandisation de la vie, à travers laquelle peut être posée la question des finalités du travail et, par suite, celle de l'utilité sociale de la production. Nous entendons ainsi poser des jalons pour amorcer une transition dès que possible vers un mode de vie soutenable à la fois socialement et écologiquement. Ce mode de vie sera aux antipodes de la logique du « travailler plus » qui inspire et commande la destruction systématique du système de retraite par répartition. Nous pensons que la répartition du temps de vie, les finalités du travail et celles de la production sont une seule et même question.

En témoigne la réflexion qui s'est engagée sur la définition de la richesse qui ne peut être reléguée à la périphérie de la question de la répartition. Pour qui produit-on et que produit-on sont désormais deux questions inséparables⁶.

6. Voir P. Viveret, *Reconsidérer la richesse*, La Tour d'Aigues, L'Aube, 2003 ; J.-M. Harribey, « Quand le sage montre la lune, le fou montre le doigt, Propositions pour contribuer au débat sur la richesse », 2008, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/valeur/lune.pdf>.

Protection sociale et solidarité internationale

Enfin, y a un lien entre un haut niveau de protection sociale et la solidarité internationale. D'abord parce que l'amélioration des systèmes de protection sociale constitue l'un des objectifs majeurs de la bataille pour une alternative au capitalisme néolibéral, au Nord comme au Sud. En effet, la mise à mal des systèmes de retraite par répartition a pour but de drainer toujours davantage d'épargne, dont celle des pays du Sud, vers les marchés financiers. Que l'on songe à la déclaration cynique d'un député français : « *Il faut faire payer nos retraites par les Chinois.*⁷ » Cynique quand on pense à l'absence totale de droits sociaux des Chinois. Absurde aussi puisque, dans le même temps, certains dénoncent les délocalisations et les politiques agressives d'exportations chinoises. Les prix des marchandises fixés sur le marché capitaliste mondial sont beaucoup plus représentatifs des rapports de force entre les capitaux qui se font concurrence que du travail réalisé. Construire des systèmes d'échange où priment la coopération et la solidarité est donc indispensable pour que les prix ne permettent pas une appropriation unilatérale, par quelques multinationales, des gains de productivité réalisés dans le monde.

C'est dire que la conception d'une protection sociale de haut niveau accessible à tous doit s'inscrire dans une perspective altermondialiste. Elle aura du mal à progresser en Europe tant que le carcan néolibéral n'aura pas été desserré. Et, *a fortiori*, elle aura du mal à exister dans les pays du Sud si les travailleurs et les citoyens du Nord en étaient dépossédés. La solidarité internationale passe par la lutte pour que les droits sociaux ne diminuent nulle part. C'est la condition pour qu'ils progressent partout.

7. J.-C. Boulard, « Réflexion faite, oui aux fonds de pension », *Le Monde*, 13 novembre 1998. Moins brutale mais très proche est l'expression de J. Arthuis (« Plaidoyer pour la TVA sociale », *Le Monde*, 11 juillet 2007) : « *Je souhaite que les producteurs chinois de textile et les fabricants indiens de logiciels ne soient pas les premiers bénéficiaires de notre système de protection sociale, mais qu'ils en supportent aussi une part de financement.* »

Annexe

Calculs correspondant aux cas de figure examinés dans le chapitre 11.

Notations et hypothèses :

Y = produit intérieur brut

X = salaires nets de cotisations vieillesse

Z = retraites

$X+Z$ = masse salariale = $aY = (1+rd)X$

a = part de la masse salariale dans la valeur ajoutée nette

On suppose que, en 2010, $a = (X+Z) / Y = 0,65$

r = taux de remplacement = 62,5% = 5/8 en 2010 et ramené à 75% = 3/4 en 2050

d = ratio de retraités M / cotisants N = 4/10 en 2010 et 8/10 en 2050

En 2010, $X+Z = [1+(5/8 \cdot 4/10)] X = 5/4 X$

c'est-à-dire $X = 0,52 Y$ et $Z = 0,13 Y$

En 2050, $X+Z = [1+(3/4 \cdot 8/10)] X = 8/5 X$

$X = 0,40625 Y$ et $Z = 0,24375 Y$ si le taux de remplacement est maintenu

On suppose la population active constante. Les cotisations retraites représentent en 2010 environ un quart de la masse salariale. Si on maintient une progression parallèle des salaires et des retraites (mais avec un taux de remplacement encore de 62,5%), elles devront passer à 37,5%, soit une progression de 12,5 points en quarante ans ou 0,3125 point par an en moyenne. Le taux de cotisation passant de 25% à 37,53% doit augmenter de $37,5/25 = 1,5$, soit 50% en quarante ans ou 1% par an.

1^{er} cas

Si la production double en quarante ans (+1,75% par an) et si la part salariale ne change pas, si les salaires individuels doublent, les retraites doublent au total, mais comme les retraités sont deux fois plus nombreux, les retraites individuelles ne peuvent augmenter. Si au contraire on veut rétablir un taux de remplacement des retraites à 75%, les salaires progressent de :

$$\frac{X_2}{X_1} = \frac{0,40625(2Y_1)}{0,52Y_1} = \frac{0,8125}{0,52} = 1,5625$$

soit une augmentation de 56,25% en 40 ans (1,122% par an)

Et la retraite moyenne progresse de :

$$\frac{\frac{Z_2}{8}}{\frac{4}{M}} = \frac{0,24375(2Y_1)}{\frac{2M}{0,13Y_1}} = \frac{0,24375}{0,13} = 1,875$$

soit de 1,58 % par an.

2° cas

Si la production augmente de moitié en 40 ans et si la part salariale ne change pas, si les salaires augmentent de moitié (comme les profits), ils vont occuper 78/150, c'est-à-dire toujours 52 % du PIB. Les retraites devront se contenter de $(150 - 78 - 52,5) / 150 = 19,5/150$, c'est-à-dire toujours 13 % d'un PIB accru de moitié. Mais comme ils sont deux fois plus nombreux, la retraite moyenne diminuera :

$$\frac{\frac{0,13(1,5Y)}{2M}}{\frac{0,13Y}{M}} = \frac{1,5}{2} = 0,75$$

La baisse est donc de 25 %.

Si le taux de remplacement est de 75 % :

$$\frac{X_2}{X_1} = \frac{0,40625(1,5)Y_1}{0,52Y_1} = \frac{0,609375}{0,52} = 1,171875$$

Soit une augmentation de 17,19 % en quarante ans ou 0,40 % par an.

$$\frac{\frac{Z_2}{8}}{\frac{4}{M}} = \frac{0,24375(2Y_1)}{\frac{2M}{0,13Y_1}} = \frac{0,1828125}{0,13} = 1,40625$$

Soit une augmentation de 40,625 % ou 0,86 % par an.

3° et 4° cas limites

Si la part salariale ne change pas, quelle est la croissance minimale pour que les salaires et les retraites gardent leur niveau de vie absolu ?

$$0,52Y_1 = 0,40625Y_2 \iff \frac{Y_2}{Y_1} = \frac{0,52}{0,40625} = 1,28$$

soit 28 % de croissance en quarante ans ou 0,62 % par an.

Quelle place devrait occuper la masse salariale dans la valeur ajoutée pour que le vieillissement de la population soit absorbé sans recul du niveau de vie absolu dans l'hypothèse où la croissance est nulle pendant quarante ans ?

$$X = \frac{aY}{1+rd} \iff a = (1+rd) \frac{X}{Y} = \left(1 + \frac{5}{8} \frac{8}{10}\right) 0,52 = \frac{3}{2} 0,52 = 0,78$$

La masse salariale occupe alors 78 % du produit intérieur.

Conclusion

Pour une réforme juste des retraites

La crise financière et économique sert aujourd'hui de prétexte pour s'attaquer à la protection sociale et en particulier aux retraites. Le creusement des déficits publics est utilisé pour justifier une cure d'austérité sans précédent. Ainsi, la boucle est bouclée. Les gouvernements ont creusé les déficits publics en mobilisant des sommes considérables pour sauver les marchés financiers et limiter la récession que ceux-ci ont causée. Ceux-ci se sont refait une santé et ont lancé de vastes opérations spéculatives contre les États, exigeant que ces derniers leur donnent des gages en réduisant les dépenses publiques. La question des retraites devient, dans ce cadre, un enjeu central.

Ce livre l'a pourtant montré, aucune fatalité, qu'elle soit démographique ou financière ne justifie que la retraite par répartition soit progressivement vidée de son contenu. Aucun argument économique ne prévaut pour mettre en œuvre une nouvelle régression sociale. Nous ne sommes pas condamnés à choisir entre travailler toujours plus longtemps ou avoir des retraites qui se réduisent comme peau de chagrin. L'avenir des retraites relève d'un choix politique et d'un choix de société qui renvoie au partage de la richesse produite entre le capital et le travail.

Deux logiques

Deux logiques de la retraite s'affrontent. Les néolibéraux considèrent qu'elle dépend d'un strict choix individuel. Chacun doit pouvoir retrouver au moment de sa retraite, le montant des cotisations versées « actualisées » et peut ainsi choisir l'âge de son départ. Dans cette conception, la société n'a pas à garantir un niveau de retraite par rapport au salaire et les caisses de retraites n'ont pour fonction que d'assurer la

collecte des cotisations et l'équilibre financier des régimes. La charité n'est pas exclue de cette conception et un filet de sécurité minimum permet que les plus pauvres puissent survivre tant bien que mal ; et le fait qu'ils survivent mal n'est d'ailleurs que justice puisque, *in fine*, ils sont responsables de leur propre sort. Cette conception est à la base de la capitalisation, mais aussi de certains régimes qui, tout en gardant l'apparence de la répartition, en changent profondément le sens, comme les régimes par comptes notionnels ou certains régimes par points.

Une telle conception repose sur un non-dit, celui de la part de la richesse produite qui doit revenir aux retraités. En effet, son présupposé implicite est que celle-ci reste constante même si la part des retraités dans la population augmente. Est ainsi évacuée du débat public la question fondamentale de la répartition du revenu national, notamment entre les salaires et les profits. La régulation des régimes de retraites se fait en jouant soit sur l'âge de départ, soit sur le montant de la pension, chacun étant censé faire son propre choix. Vous voulez une pension plus élevée, alors vous devez travailler plus longtemps ; vous voulez partir plus tôt, alors votre pension sera plus faible.

Cette idéologie du « libre choix » repose sur une illusion, celle qui laisse à croire que chacun finance ainsi sa propre retraite. Or, quel que soit le système, les retraites à l'instant *t* sont une part de la richesse produite au même instant. Ce sont toujours les actifs du moment qui financent les pensions. Cela est extrêmement clair dans le cas d'un régime en répartition, puisque les cotisations sont immédiatement transformées en prestations de retraite. Mais c'est aussi le cas en capitalisation, même si cela se fait dans l'opacité des marchés financiers. Car l'épargne ne donne droit qu'à une créance pour l'avenir, un « à valoir » pour le futur. Pour que cette créance soit honorée au moment du départ en retraite, il faut que la richesse correspondante soit au rendez-vous. Si pour une raison ou une autre ce n'est pas le cas, une crise financière par exemple, cette créance ne vaudra plus rien. On ne finance donc jamais sa propre retraite, mais celle de

la génération précédente en produisant les richesses correspondantes. Cette illusion est consubstantielle d'un oubli : le départ en retraite ne peut pas être un acte strictement individuel car il s'insère dans un contrat tacite entre les générations : les actifs financent les pensions des retraités qui eux-mêmes, lorsqu'ils étaient en activité, ont accru, par leur travail, la richesse produite et ont permis ainsi de financer les pensions de la génération précédente.

La retraite, prolongement du salaire

À la conception néolibérale, nous voulons opposer la conception solidaire de la retraite, qui se fixe comme objectif de maintenir une parité de niveau de vie entre actifs et retraités, ce qui suppose une indexation des pensions sur les salaires nets. La retraite est alors le prolongement du salaire acquis pendant la vie active, et un pourcentage du salaire doit être garanti sur le long terme à tous les retraités. Il s'agit d'un engagement politique que doit prendre la société, engagement qui est au fondement de la solidarité entre les générations. Nous fixons, en moyenne, ce taux de remplacement à 75 %, les hauts revenus ayant un taux plus faible et les petits salaires devant bénéficier d'un taux pouvant aller jusqu'à 100 %. Au regard de notre volonté de réduire le temps passé au travail sur l'ensemble de la vie, la durée de cotisation nécessaire pour avoir le taux plein devrait correspondre à la durée de la vie active.

De plus, le développement du travail précaire, qui touche en particulier les femmes et les jeunes entrant de plus en plus tard sur le marché du travail, impose de prendre des mesures spécifiques pour que le moment de la retraite ne soit pas celui d'une nouvelle aggravation des inégalités. Ainsi, nous proposons que toutes les périodes de chômage et d'études soient validées comme périodes comptant dans les annuités prises en compte pour la retraite et qu'aucune retraite ne soit inférieure au Smic. Le salaire de référence pris pour calculer la pension ne doit pas aboutir à une rupture de niveau de vie au moment du départ.

La retraite, répétons-le, relève du contrat social. Le travail fourni par la génération qui part à la retraite bénéficie à la génération suivante et cette dernière prend en charge les retraités. Ainsi la création de richesse est partagée entre actifs et retraités. Les gains de productivité sont restitués à l'ensemble des salariés, qu'ils soient actifs ou retraités, et les salariés âgés laissent leur place sur le marché du travail aux nouvelles générations. Cette dernière exigence est d'autant plus forte que le chômage de masse perdure en particulier chez les jeunes.

On le voit, dans cette conception, la retraite ne peut être simplement laissée au désir de chaque individu et des règles collectives sont nécessaires pour que la solidarité intergénérationnelle puisse exister. D'où, par exemple, l'importance de la borne d'âge légal de départ à la retraite, 60 ans, et aujourd'hui de celle de 65 ans qui permet de toucher une pension sans décote. De plus, la pénibilité des métiers doit être reconnue par l'établissement d'une liste de métiers pénibles, en n'oubliant pas les métiers féminins, et attribuer un trimestre de bonification par année passée dans ces métiers. Ces règles collectives intégreraient une marge de liberté de choix au moment du départ en retraite, comme le fait de mettre en place des dispositions permettant une transition progressive entre le travail et la retraite. Ces dispositions ne se confondent avec le cumul emploi-retraite qui vise à justifier le montant réduit de la pension par la possibilité pour les retraités de continuer à travailler.

Malgré la diversité et le nombre de régimes de retraites, il est possible de mettre en place quelques principes communs et des dispositions semblables pour tous les salariés du public comme du privé. Ce faisant, s'ébauche ainsi une convergence vers le haut des régimes. Cela suppose de modifier la législation actuelle et de revenir sur les mesures régressives prises depuis 1993.

Le premier rapport du COR en décembre 2001 avait donné une indication de ce que cela entraînerait en matière de financement à l'horizon 2040. Pour maintenir le niveau des pensions par rapport aux salaires, il faudrait 6,5 points

de PIB supplémentaires. Pour couvrir cette évolution, une augmentation de quinze points du taux de cotisation, lissée sur quarante ans, serait nécessaire, soit 0,37 point par an. Le COR a renoncé à actualiser cette estimation, mais tout laisse à penser que l'ordre de grandeur n'est pas fondamentalement modifié. Depuis 2001, les projections démographiques se sont nettement améliorées, ce qui devrait réduire les nécessités de financement, surtout si le taux d'emploi des femmes augmente. Mais ces chiffres sont basés sur une hypothèse d'un taux de chômage stabilisé à 4,5 % en 2010. Nous en sommes hélas loin. Enfin, ils n'intègrent pas les régressions ayant eu lieu après 2001. Malgré ces limites, ces chiffres donnent néanmoins une indication précieuse.

Ce partage des gains de productivité entre actifs et retraités n'est pas seulement une question de justice sociale. Il renvoie aussi au rôle nouveau que jouent les retraités dans la société. Car si les retraités sont classés comme « inactifs » dans les calculs économiques, ils le sont de moins en moins dans la réalité et sont de plus en plus investis dans des activités socialement utiles. Ils produisent donc de la richesse, peut-être pas une richesse toujours quantifiable monétairement, mais nombre de « valeurs d'usage » dont l'utilité sociale est indéniable, comme, par exemple, participer à la vie associative, culturelle, s'occuper d'éducation, des enfants... Le fait de partir en retraite en bonne santé, donc assez tôt, et avec un niveau de vie qui ne s'effondre pas, n'est donc pas simplement une juste reconnaissance pour des salariés ayant travaillé toute leur vie, mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.

Travailler moins

Il faut donc renverser du tout au tout la perspective que veulent nous imposer le gouvernement et le patronat. Au « travailler plus », il faut sans complexe opposer l'exigence de travailler moins. Travailler moins pour partager le travail entre toutes et tous afin de lutter contre le chômage et la précarité. Travailler moins pour ne pas perdre sa vie à la gagner et avoir ainsi du temps pour soi et pour les autres. Travailler

moins pour permettre à chacun, homme ou femme, de s'investir dans le partage équitable des tâches domestiques et parentales, condition pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Réduire le temps passé au travail en partageant de façon plus équitable la richesse produite est une nécessité porteuse de nouveaux rapports sociaux, plus égalitaires, moins oppressifs. En imaginant un autre rapport au travail et au temps de vie, on participe aussi à la construction d'une société où la course à l'accumulation a cédé le pas à des modes de vie à la fois solidaires et écologiques.

Une **Syllepse** est une forme grammaticale qui privilégie les accords fondés sur le sens plutôt que sur la règle...

Syllepse est une maison d'édition engagée et non partisane, ouverte à la fois sur le monde des idées, de la création et de l'action.

Syllepse produit des livres qui ont pour vocation de redéfinir les contours d'une utopie concrète, d'interroger le quotidien, de dessiner les contours d'autres mondes possibles, des livres pour aller plus loin que l'impossible! En voulant aller au-delà du possible, Syllepse espère transgresser la frontière de la « fin de l'histoire » que certains ont cru pouvoir tracer sur les ruines des révolutions trahies et des utopies défaites.

Attac chez Syllepse

L'Europe à quitte ou double

Jean Tosti (coord.)

Souveraineté alimentaire. Que fait l'Europe?

Gérard Choplin, Alexandra Strickner, Aurélie Trouvé (coord.)

Commerce équitable. Produire, vendre et consommer autrement

Thierry Brugvin, Elisabetta Bucolo, Thomas Coutrot,
Anne Olivier

Pour une politique ouverte de l'immigration

Groupe de travail « Migrations et mondialisation » du Conseil scientifique d'Attac

La Fondation Copernic chez Syllepse

Travailler tue en toute impunité...

Louis Marie Barnier (coord.)

Manifestes pour l'eau publique

Anne Le Strat (coord.)

Propositions pour des politiques alternatives

Collectif

L'appropriation sociale

Tony Andréani, Alain Baron, Laetitia Clair, Anicet Le Pors,
Michel Rovère, Yves Salesse

Arguments et mouvements

Petit manuel de désobéissance civile

Xavier Renou

Petit manuel de la crise financière et des autres

Nicolas Bénéès

www.syllepse.net

