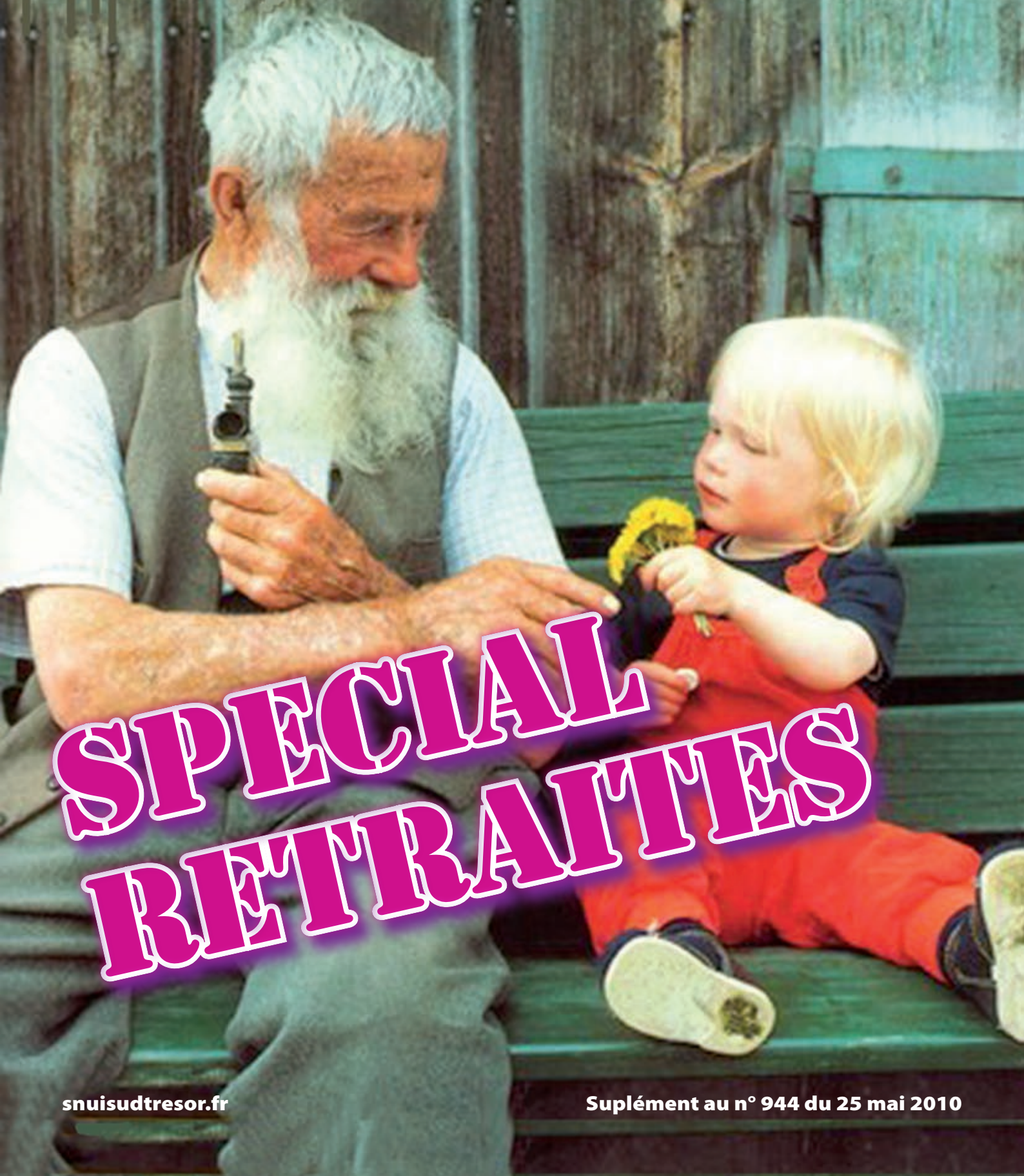


L'Unité



le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires



SPECIAL RETRAITES

Retraites : un vrai choix de société

Le chantier de la «réforme» des retraites est donc à nouveau ouvert. Tout en ayant indiqué ne pas vouloir brusquer les choses, Nicolas Sarkozy a annoncé qu'un projet de loi serait déposé en juillet ce qui ne peut apparaître que comme une provocation. A l'évidence, le gouvernement veut aller vite.

Le 8ème rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), sorti le 14 avril dernier, a déjà donné lieu à de multiples commentaires. Il devrait servir de base de travail au gouvernement, lequel a d'ores et déjà écarté l'une des pistes de réflexion : l'augmentation des cotisations sociales dans le droit fil du dogme de la stabilisation du niveau des prélèvements obligatoires et dans un contexte, chaque jour qui passe le démontre, où les besoins augmentent. Autant dire qu'en refusant la possibilité de dégager de nouvelles ressources, l'accent sera mis sur la baisse des pensions, laquelle pourrait être mise en oeuvre de diverses façons : allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein alors que le nombre de personnes parvenant à effectuer des carrières complètes diminue, maintenir voire accentuer le mécanisme de décote, ne pas mettre les moyens en termes de politiques de l'emploi (public et privé).

Dans ce débat, aucun régime de retraites n'est épargné. Les retraites (en réalité, les pensions) des fonctionnaires constituent même l'un des sujets majeurs de la réforme annoncée. Nul doute qu'en dépit d'une durée égale de cotisation (et de sanction, avec la décote) le «privé» et le «public» seront une nouvelle fois opposés.

Diviser pour régner, la formule est connue...

Au-delà des formules de circonstances et de la dramatisation des enjeux voulue par le gouvernement qui cherche à jouer une nouvelle fois sur les peurs pour faire passer un projet fortement porté par une idéologie «ultra libérale», il faudra donc examiner les enjeux économiques et sociaux . Il sera indispensable de créer les conditions d'un rapport de forces favorable pour, sur la base de nos revendications, empêcher les reculs qui découleront immanquablement des choix du gouvernement, pressé par le Medef. Ceux-ci découlent d'une grille de lecture simple que Margaret Thatcher illustre à sa manière : «il n'y a pas de société, il n'y a que des individus».

La dimension «choix de société» apparaît ici pleinement : la remise en cause des services publics, la suppression des postes de fonctionnaires, la «réforme» des retraites ou la diminution des dépenses publiques et sociales procèdent de cette grille de lecture. Il n'y a pas de fatalité démographique ou économique, il n'y a que des choix de société pris dans des moments donnés, crise ou pas.

Sommaire

Le bilan des réformes passées	p. 3
Le vieillissement de la population	p. 4
Des comptes sociaux en péril	p. 4 et 5
Le développement des retraites individuelles par capitalisation	p. 5
Les pensions des fonctionnaires d'Etat en danger	p. 6
Quelles pistes ?	p. 6 et 7
Quelle réponse sociale et syndicale ?	p. 8

Le bilan des réformes passées

Toute réforme implique des changements concrets, parfois peu perceptibles à court terme. Il en va ainsi en matière de retraites, chaque réforme ayant eu une influence sur le niveau des pensions, sur la durée de cotisation...

Revenir sur les réformes passées, pour en comprendre les tenants et les aboutissants, est donc indispensable pour juger l'évolution profonde qui a été choisie depuis une quinzaine d'années par nos gouvernants. Cela permet également de réaliser qu'il n'y a pas qu'un seul choix, inéluctable, et que d'autres solutions, souvent plus justes et tout aussi «réalistes», sont possibles et souhaitables.

Rapide historique

Le système de retraite actuel du secteur privé a vu le jour en 1945 avec la création du régime général de la sécurité sociale. Le champ de la retraite s'est progressivement élargi même si certains régimes spéciaux préexistants au régime général sur la base de spécificités professionnelles (les fonctionnaires par exemple) ont été maintenus. Le système a connu de multiples évolutions : création de systèmes de retraites complémentaires à partir de 1947, de régimes autonomes (industriels, commerçants) en 1948... En 1983, l'âge de la retraite à taux plein pour une carrière complète (37,5 ans pour privé et public) est abaissé à 60 ans.

De 1993 à 2003 : la baisse des retraites et des pensions

Jusqu'au début des années 90, le système est plutôt marqué par une amélioration de la situation des pensionnés. Assez précaire dans les années 50 et 60, celle-ci s'améliore progressivement.

Ainsi, en 1950, 60 % des retraités ne percevaient que le minimum vieillesse (40 % du SMIG à l'époque). Ce dernier connaît plusieurs revalorisations. Il est porté à plus de 50 % du SMIC en 1979 et plus de 60 % en 1982. En avril 1983, l'âge de départ à la retraite est ramené de 65 à 60 ans. Les conséquences, liées également à l'amélioration globale du système de retraites de l'époque, sont alors positives : le taux de pauvreté (le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du SMIC) recule chez les retraités et passe de 28 % en 1970 à 7,5 % en 1984. Mais cet « âge d'or » touche à sa fin, avec la financiarisation de l'économie et la volonté de privatiser et de libéraliser ce qui est socialisé (services publics, protection sociale).

Ainsi, en 1993, dans un contexte marqué par ce qui a été nommé «pensée unique» (largement inféodée aux dogmes ultralibéraux : «moins d'Etat», «moins de dépenses publiques et sociales»...), le Premier Ministre Edouard Balladur procède à une réforme ciblée sur le secteur privé. La capacité de résistance du privé étant moindre que celle du public, le pouvoir s'attaque au moins difficile. Quitte à renvoyer à ses successeurs une réforme qui sera inévitablement

basée sur l'égalité... L'argument est donc prévisible en réalité dès 1993.

On retient habituellement de la réforme de 1993 l'allongement de la durée de cotisation à 40 ans pour le secteur privé. N'oublions pas au passage, l'allongement de la période de référence retenue pour la liquidation de la pension (qui passe ainsi des 10 aux 25 meilleures années, ce qui inclut mécaniquement des années moins bonnes et fait donc baisser in fine le taux de remplacement), l'instauration de la décote et l'indexation des retraites, non plus sur les salaires, mais sur l'inflation. Dans la même période, les réformes de 1993, 1994, 1996 et 2003 des retraites complémentaires (Arrco pour l'ensemble des salariés et Agirc pour les cadres) se traduisent, pour leur part, par une augmentation de la valeur d'achat du point de retraite et une baisse de sa valeur de service et donc, là aussi, par une baisse mécanique du montant de ces retraites.

Pour les retraités de la génération 1946, le taux de remplacement du salaire moyen de carrière est de 63,9 % dans le privé contre 65,9 % dans le public.

Cette évolution sur les deux fronts (régime général et complémentaire) va conduire à une baisse globale du taux de remplacement, donc des pensions (*) effectivement versées aux retraités. Ainsi, avant la réforme Balladur, le taux de remplacement du secteur privé était supérieur de 10 % à celui des fonctionnaires. Aujourd'hui, il est en moyenne légèrement inférieur du fait des réformes de

1993 et 2003.

Et la situation ne va pas s'améliorer à l'avenir, le nombre de salariés ayant effectué des carrières complètes devrait en effet diminuer, du fait de l'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, du fait des périodes de précarité et de chômage et du fait de la sortie souvent anticipée des salariés du marché du travail (58,8 ans en moyenne)...

Enfin, en 2003 c'est la réforme Fillon. Au nom de l'égalité (sic), la durée de cotisation du public est alignée à 40 ans sur celle du privé. Les deux secteurs sont par ailleurs programmés pour passer à 41 ans en 2012 puis à 42 ans à l'horizon 2020. L'incitation à travailler plus longtemps (en fait, l'instrument de la réduction du montant de la pension) sous couvert de la décote est instaurée pour le public. Pour le privé, elle est maintenue quoique revue progressivement à la baisse.

1993 et 2003 n'ont donc pas été des «réformes» à proprement parler (une réforme impliquant un changement radical conduisant à une amélioration) mais bien des «contre réformes».

Les conséquences de ce recul sont bien réelles : le COR estime ainsi que le taux de remplacement moyen (privé et public réunis) était de 79 % en 1995, de 72 % en 2007 mais passera à 65 % en 2020 et à 59 % en 2050.

Dans ce mouvement baissier, les femmes sont particulièrement touchées puisque leur pension moyenne est inférieure en moyenne de 38 % à celle des hommes.

(*) Retraite ou pension ? La **retraite** est un état, celui d'une personne qui s'est retirée d'un emploi et qui peut bénéficier d'une **pension**, allocation périodique versée à une personne.



Le vieillissement de la population

C'est un fait : la France vieillit. Selon l'INSEE, le rapport des plus de 60 ans à la population totale évolue et passerait de 21 % en 2005 à 31,1% en 2030 et à 35,1 % en 2050.

L'allongement prévisible de l'espérance de vie est le suivant : de 75,3 ans pour les hommes en 2000 il serait porté à 82,6 ans en 2050, et de 82,8 ans pour les femmes en 2000 il serait porté à 87,7 ans en 2050. Il faut cependant rester prudent, il s'agit là d'hypothèses démographiques qui reposent elles-mêmes sur des hypothèses de travail qui fluctuent. Mais globalement, nous vivons plus vieux.

Est-ce vraiment une mauvaise nouvelle ? Non, sauf pour le Medef, qui a volontairement oublié qu'au cours des deux derniers siècles l'espérance de vie a cru de manière spectaculaire, ce qui n'a pas empêché le développement des droits sociaux, la croissance économique et la réduction du temps de travail...

Le Medef n'a ainsi pas hésité à mentir sur l'accroissement de l'espérance de vie : alors que nous gagnons en moyenne 0,4 trimestre par an, le Medef «arrondit» fréquemment cette donnée à 1 trimestre par an alors qu'en réalité, l'espérance de vie à 60 ans était de 17,3 ans pour les hommes et de 22,4 ans pour les femmes en 1980, elle est actuellement de 21,7 ans pour

les hommes et de 27 ans pour les femmes, soit une augmentation de moins de 5 ans en 30 ans (1).

En réalité, toujours selon le COR (2), le nombre de retraités devrait s'accroître de 3 % en 2020 et de 17 % en 2050. Une hausse certes, mais somme toute limitée. D'autant plus que durant la période, le PIB lui aussi évoluera : à raison de 1,75 % de hausse par an en moyenne, il aura doublé en 40 ans.

Il y a effectivement des besoins sociaux liés au vieillissement. Mais à moins de déboucher sur une baisse des pensions, il faudra les prendre en charge, donc les payer, d'une manière ou d'une autre, soit par une prise en charge collective et solidaire (c'est-à-dire par le système par répartition), soit par une prise en charge individuelle donc inégalitaire (cas des fonds de pension).

Le vieillissement constitue cependant une aubaine pour ceux qui veulent réorienter le système solidaire et intergénérationnel vers une plus grande place laissée à l'individualisme.

Les projections démographiques sont rarement (voire jamais) accompagnées de l'évolution de la richesse nationale. Elles ne tiennent également pas compte du ratio de dépendance économique qui prend non seule-

ment en compte les retraités mais également toutes les personnes qui n'ont pas d'emploi (y compris donc les chômeurs, les jeunes...). Car au fond, c'est bien ce ratio qui est «parlant». Son évolution, telle qu'elle est mesurée par l'INSEE, n'a rien d'alarmant, il progresserait de 13 % entre 1970 et 2050. Mais il resterait au niveau de 1970 si le taux d'emploi des hommes et des femmes était égal...

Les tenants des projections démographiques omettent également de préciser que le taux de natalité de la

France demeure l'un des plus élevés en Europe. De ce fait, les travaux nuancent fortement le vieillissement de la population et les discours alarmistes de ceux qui prédisaient un affaissement de la population active et donc un affaissement des recettes

sociales tirées du travail.

En clair, les données objectives mettent en lumière une particularité française qui rend irrecevable les comparaisons internationales simplistes : il n'y aura pas de baisse de la population, en particulier de la population active.

D'où notamment l'enjeu essentiel des politiques de l'emploi en matière de lutte contre le chômage.

L'accroissement de l'espérance de vie est de 0,4 trimestre par an en moyenne.

Des comptes sociaux en péril ?

Vieillesse de la population, coût du travail et prélèvements obligatoires trop élevés : il n'y aurait selon le Medef et le gouvernement qu'une solution, abaisser le taux de remplacement et allonger la durée de cotisation. Faute de quoi les déficits (forcément «abyssaux») mettraient les finances publiques en péril. Incontournable ? Voire...

Car dans ce débat, le fantôme de la Grèce n'est pas loin. Pour le gouvernement, il faut rapidement envoyer un signal aux marchés (ceux là mêmes qui nous ont conduit à la crise et qui se refont une santé sur le dos des Etats et des populations après les avoir envoyés dans le mur) pour éviter une dégradation de la note («AAA») délivrée par les agences de notation à la France. Les populations soumises aux règles des marchés, telle est l'approche gouvernementale... Un comble !

(1) Rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) de 2006.

(2) Document de travail du COR de mars 2010.

Plus globalement, au sein des gouvernements successifs, personne n'a jugé bon de préciser que :

- entre 1960 et 2000, les dépenses vieillesse ont été multipliées par 7, la richesse nationale par 3, tandis que la part des retraites dans le PIB est passée de 5,4 % à 12,9 % sans pour autant tuer l'économie,
- cette part des dépenses de retraites dans le PIB est passée de 12,9 % en 2000 à 13,4 % en 2008,
- elle passerait à un chiffre compris, selon les estimations du COR (il existe 3 hypothèses), entre 14,3 et 15,7 % du PIB en 2050.

En clair, l'effort financier se ralentit, d'où l'urgence à agir pour ceux qui veulent changer le système à leur sauce ! Personne n'a jugé bon d'en informer la population. Au contraire, les commentaires intéressés, incompétents ou irresponsables des discours volontairement alarmistes jouent sur une

confusion dévastatrice qui repose sur le sentiment que les choix se font à richesse nationale constante.

Mais plutôt que de jouer sur la dramatisation des chiffres exprimés en milliards d'euros comme le fait le gouvernement, il est nécessaire de raisonner en pourcentage de la richesse nationale, ce qui est déjà nettement moins frappant puisque le besoin de financement, tel qu'il est exprimé par le dernier rapport du COR, est estimé à une fourchette allant de 1,7 à 3 points d'un PIB qui augmente chaque année.

Le débat sur les retraites apparaît ici sous son vrai jour : il s'agit tout simplement de porter la réflexion sur le terrain de la répartition des richesses. Veut-on réduire les pensions ? Non ! Veut-on que le besoin de financement supplémentaire soit privatisé au profit d'une minorité ? Non ! Alors une autre répartition des richesses est nécessaire... C'est là l'enjeu fondamental du chantier des retraites.

Le développement des retraites individuelles par capitalisation

Les retraites complémentaires privées, individuelles et collectives, ont connu un essor important depuis les années 90 avec, notamment, les contrats «Madelin» créés en 1994 ou encore les contrats «exploitants agricoles» créés en 1997. La loi de 2003 portant réforme des retraites, a institué le plan d'épargne retraite populaire (Perp), le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), le plan d'épargne retraite d'entreprise (Pere) et le régime additionnel de la fonction publique (un fonds de pension).

L'objectif réel de la réforme de 2003 était donc bel et bien, ainsi que nous l'avions souligné à de maintes reprises, non pas de «sauver les retraites par répartition» (selon la formule employée alors par François Fillon) mais de laisser se développer la capitalisation. C'est, du reste, la grille de lecture du Medef : un filet de sécurité socialisé et un second étage sur la base d'une capitalisation individuelle et/ou collective.

Fin 2008, selon le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique (3), 2 millions de personnes étaient couvertes par un Perp et 79 000 entreprises étaient signataires d'un Perco. Signalons au passage que ces données montrent qu'il existe relativement peu de monde pour pouvoir souscrire à un tel mécanisme. Les sommes sont toutefois loin d'être négligeables : en 2008, pour un Perp, le montant individuel moyen de la rente annuelle s'élevait à 2 825 euros et plus largement, 12 milliards d'euros ont été versés sur l'ensemble des produits de retraite complémentaire (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, sociétés de gestion de l'épargne salariale...), soit 12 % de plus qu'en 2007, un montant qui représente 0,6 % du produit intérieur brut (PIB). Toujours en 2008, l'encours global de ces produits s'élevait à 126 milliards d'euros. Avec le recul, nos analyses de 2003 se trouvent donc (malheureusement) pleinement vérifiées : il y a bel et bien eu un choix de fait en 2003 dans la répartition des richesses, mais celui-ci n'allait pas dans le sens d'une plus grande justice sociale.

Ces chiffres ne sont pas anodins. Ils montrent quel est le choix effectué en matière de répartition des richesses : laisser s'accroître la part individuelle (facultative ou obligatoire) et capitalisée plutôt que d'accroître la part socialisée et bénéficiant à tous. Ils révèlent donc qu'au plan macroéconomique, une part supplémentaire de la richesse nationale peut bel et bien être consacrée au financement des retraites, mais que cette part, du fait du choix politique de la réforme de 2003, ne profitera qu'à une minorité de la population (4). A contrario, cela démontre également qu'un autre financement est possible.

La capitalisation dans la crise...

5 400 milliards de dollars, c'est le montant de la perte, en valeur des actifs détenus par les fonds de pension de la zone OCDE, ce qui équivaut à 23 % de leurs investissements.

Aux Etats-Unis, près 45 % des 55 - 65 ans détenaient 70 % de leurs actifs sous formes d'actions, lesquelles ont perdu une part importante de leur valeur, tandis que les pensionnés, dont une part importante de la pension provient de la capitalisation (environ 40 %) sont durement touchés.

En Irlande, la valeur des fonds de pension a diminué de 38 % en 2008. Devant la situation de la capitalisation, l'OCDE va même jusqu'à préconiser que, face à la crise et à ses conséquences, «pour que les moins values sur investissements ne soient pas synonymes de pauvreté pour toute une génération de retraités (il faut) indemniser les personnes concernées en leur versant des prestations de retraite publiques».

Paradoxalement, l'OCDE prône toujours un «étage» de capitalisation. Une forme de socialisation des pertes après avoir privatisé les profits...

(3) Les données qui suivent proviennent du « Dossier d'information : les retraites en France, avril 2010 » du Ministère : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_informations_Les_retraites_en_France.pdf

(4) «Les montants nécessaires pour obtenir une rente consistante sont élevés. Pour avoir 300 euros par mois à 60 ans en 2009, il faut 104 000 euros à un homme et 117 000 euros à une femme, hors frais» <http://www.votrearagent.fr/epargne-retraite/perp-plan-d-epargne-retraite-populaire-8829.html>

Les pensions des fonctionnaires d'Etat en danger

L'histoire des retraites des fonctionnaires de l'Etat débute sous l'Ancien Régime avec, au cours du 15^{ème} siècle, la création par Louis XI des premières pensions pour les soldats. Avec la révolution, la loi du 22 août 1790 crée le premier régime des fonctionnaires de l'Etat pour les pensions civiles, ecclésiastiques et militaires et pose le principe fondateur selon lequel «l'Etat doit récompenser les services rendus au corps social». Le code des pensions est pour sa part créé en 1924. Enfin, en 1946, la loi du 19 octobre portant création d'un statut général des fonctionnaires maintient le régime spécial des pensions.

Pour les fonctionnaires d'Etat, il fallait 150 trimestres (37,5 ans) jusqu'en 2003 pour obtenir un taux maximal de 75 %. Désormais, le nombre de trimestres nécessaires à la perception d'une retraite à même taux est de 160 en 2008 et sera de 164 en 2012. Un trimestre est validé à partir de 1 mois et 15 jours travaillés (interviennent aussi des mécanismes tels que la décote, la surcote...).

Les «retraites» (en fait les pensions) des fonctionnaires alimentent les discours alarmistes sur la situation des finances publiques. Il est ainsi souvent invoqué que leur coût va augmenter, ce qui dégradera les finances publiques. Certains ont même cumulé les coûts futurs des pensions pour dramatiser la situation (rapport de la commission Pébereau sur la dette). En réalité, le COR a démontré que le coût des pensions augmenterait jusqu'en 2040 puis se stabiliserait ensuite. Il faut en effet tenir compte des suppressions de postes dans la fonction publique et des arrivées moins nombreuses de jeunes fonctionnaires qui, en début de carrière, ont un salaire moins élevé qu'en fin de carrière, ce qui diminue le prétendu «poids» budgétaire des salaires et des pensions.

Globalement, les projections du COR se basent sur le non remplacement d'un départ sur deux à la retraite jusqu'en 2013 puis sur une stabilisation des effectifs ensuite. Elles montrent ainsi que le nombre de retraités de la Fonction Publique passerait de 1,7 million en 2008 à 2,1 millions en 2035 et que le poids des pensions dans le PIB passerait de 2,1 % en 2008 à 2,2 % en 2015 pour repasser à 1,8 % en 2050 (dans le scénario le moins favorable). Affirmer que les coûts budgétaires vont exploser frôle l'imposture...

Le régime additionnel Fonction Publique (RAFP)

Le régime additionnel de la Fonction publique a été mis en place en 2005 dans le cadre de la réforme Fillon de 2003. Il s'agit d'un fond de pension à points avec toutes les conséquences générées par ce type de système. La valeur du point d'achat est connue, mais la valeur de service est inconnue puisque calculée au moment du départ selon la disponibilité des fonds. Ceux-ci, dans 40 ans, sont incertains en fonction du marché boursier où ont été placés les cotisations. Avec le dernier crash boursier, la valeur du portefeuille d'actions a baissé.

On peut aussi s'inquiéter des conséquences de la crise financière (et des attaques contre les Etats, comme l'affaire de la Grèce le montre) sur les placements en obligations d'Etat.

Les cotisations assises sur les primes (avec un plafonnement) ne prennent pas en compte les risques de demain avec la mise en place de la PFR. Ainsi on peut craindre de voir les retraites varier en fonction des primes attribuées selon l'humeur de la hiérarchie et la réalisation des objectifs de l'Administration. Cela met un peu plus en jeu la neutralité du fonctionnaire, celui des finances publiques notamment.

Quelles pistes ?

Rappelons tout d'abord, avant d'aborder la question des autres réformes possibles, quels sont les enjeux : pour le COR, le besoin de financement, à situation inchangée (c'est-à-dire sans revenir sur les réformes de 1993 et de 2003) s'élèverait, suivant les scénarios retenus, entre 1,7 % et 3 % du PIB en 2050. De sorte que les dépenses des retraites dans le PIB passeraient de 14,3 % en 2007 à 15,7 % en 2050. Nous soutenons l'idée qu'il est possible de parvenir à prendre en charge les nouveaux besoins liés au vieillissement sans casser les solidarités. Comment ? Voici les propositions.

L'évolution de l'emploi et de la richesse : deux données oubliées des contre réformes

Moins de chômage et plus d'emplois : une condition nécessaire

L'emploi est un facteur déterminant pour le revenu durant la période d'activité, mais il est aussi source de droits sociaux. Les cotisations ouvrent ainsi droit, entre autres, à une retraite.

Sur le plan macro-économique, une évidence mérite donc d'être rappelée : plus le taux d'emploi est élevé (donc moins le chômage est important) et plus l'assiette des cotisations est large, ce qui se traduit mécaniquement par plus de ressources sociales (et aussi par plus d'impôt sur le revenu, plus de consommation donc plus de recettes fiscales...).

Le taux d'emploi est donc un élément déterminant. Il en va ainsi du taux d'emploi des plus de 55 ans qui, depuis les années 90, augmente peu, essentiellement sous l'effet de la poussée démographique, car la population active vieillit. Il reste désespérément inférieure à la moyenne européenne (38 % en France contre 43 % en moyenne en Europe). Après 55 ans, voire dès 50 ans, les entreprises rechignent à embaucher et préfèrent licencier ou mettre leurs salariés en préretraite.

Dans un contexte d'allongement de la durée de cotisation, il est donc de plus en plus difficile d'effectuer une carrière complète. Cela n'est pas sans conséquences sur le niveau de la pension.

Le bilan global «avant/après» réformes de 1993 à 2003 est éclairant : pour un salarié ayant effectué une carrière complète au salaire moyen, la pension est réduite de 30 % et pour un cadre, la perte atteint 40 %. **Augmenter le taux d'emploi, donc combattre le chômage, est une priorité.**

Le coût du travail : un faux argument

Il est souvent invoqué qu'augmenter les cotisations sociales pour financer les retraites serait néfaste pour la compétitivité de l'économie. Cela augmenterait le coût du travail, ce que les entreprises ne pourraient pas supporter. Il est donc utile de revenir sur cet argument.

La rémunération du travail comprend donc le salaire net et les cotisations sociales. Cette précision permet de clarifier une confusion entretenue par ceux qui mélangent les notions de coût du travail et de «charge». On ne peut laisser croire, comme le fait sciemment le Medef, que les entreprises subissent tout à la fois un coût du travail trop élevé et qu'elles paient un trop haut niveau de «charges», comme si, au coût du travail, s'ajoutaient des «charges» alors qu'il s'agit de cotisations qui font partie intégrante de ce même coût du travail. **En réalité, les «charges» constituent simplement une composante de la rémunération du travail.**

Le financement de la sécurité sociale est assuré pour les trois quarts par les cotisations sociales, salariales et patronales. Empiriquement, rien ne permet de mettre en évidence un impact de la baisse du coût du travail (les

allègements de cotisations patronales représentent un manque à gagner de 30 milliards d'euros par an) sur la croissance économique. Au contraire, la relation «baisse du coût du travail/profit/investissement/emploi/baisse du chômage» est démentie par les faits : **dans la plupart des pays industrialisés, depuis le début des années 80, la baisse de la part des salaires dans le PIB et la hausse des profits se sont accompagnées d'un chômage élevé.**

Le discours que les gouvernements tiennent sur l'attractivité française diffère d'ailleurs radicalement selon qu'il est tenu au plan national (5) ou international.

Car à l'extérieur des frontières, l'Agence française des investissements internationaux (AFII) vante l'attractivité globale de la France. Son argumentaire est éclairant : *«En termes de coût global d'une entreprise, la France est leader européen des faibles coûts. En France, les coûts d'implantation d'une entreprise, incluant la main-d'œuvre, l'immobilier, le transport, les services publics et les taxes, sont très compétitifs. En incluant les charges de sécurité sociale, les coûts totaux de charges salariales sont plus faibles que ceux du Royaume-Uni ou de l'Allemagne.»* L'agence ministérielle donne raison à ceux qui relativisent et qui contestent le discours sur le poids des «charges sociales» et l'importance du coût du travail (précisons qu'au sein de l'Union européenne, la France se situe au 10^{ème} rang pour le coût total du travail et même au second rang pour la productivité).

Les salaires ont perdu 8,8 points dans le PIB entre 1980 et 2008 tandis que la part des profits gagnait ces 8,8 points...

Conclusion : si la piste de la hausse des cotisations est écartée dogmatiquement par le gouvernement et le Medef, en réalité, il existe bel et bien des marges de manœuvres en matière d'augmentation des cotisations sociales pour financer l'augmentation des besoins sociaux en matière de «retraites». Or, selon l'hypothèse la plus défavorable du COR, le financement des retraites du privé nécessite seulement une hausse des cotisations de 0,26 point par an à l'horizon 2050 pour financer les retraites et maintenir le taux de remplacement moyen de 72 %. Rien d'insupportable sur le plan économique, mais tellement souhaitable sur le plan social. C'est donc, au minimum, bien vers cette voie, économiquement crédible et socialement solidaire, qu'il faut s'engager, en retrouvant la part dans la richesse nationale qui a été perdue par les salariés au bénéfice des profits, ce qui implique une

meilleure répartition des richesses : les salaires ont en effet perdu 8,8 points dans le PIB entre 1980 et 2008 tandis que la part des profits gagnait ces 8,8 points...

Augmenter le niveau général des pensions

Mais il n'est pas interdit non plus de réfléchir à une amélioration du système existant et à une progression des pensions, et ce d'autant plus qu'une véritable réforme emporterait des conséquences favorables pour les actifs actuels et futurs. On peut ainsi remarquer qu'un niveau élevé de pensions n'est pas seulement socialement séduisant, c'est également économiquement intéressant car cela permet de soutenir la consommation, donc l'activité économique et l'emploi.

Une telle évolution passerait par la hausse du minimum vieillesse et, plus largement, par la hausse du taux de remplacement des retraites, hausse qu'une réforme du mode de calcul (en annulant la décote, en revenant sur les dix meilleures années, en améliorant les complémentaires obligatoires et en intégrant les primes pour les fonctionnaires par exemple) rendrait possible.

Pourquoi il faut supprimer la décote

Aujourd'hui, partir à la retraite à 60 ans, qui plus est avec une retraite «pleine», demeure pour un nombre croissant de salariés un objectif de plus en plus difficile, voire impossible, à atteindre. Un constat s'impose en effet : l'entrée sur le marché du travail s'effectue de plus en plus tard, la vie professionnelle est jalonnée d'incidents (chômage...) et la sortie du travail s'effectue assez tôt (en France, le taux d'emploi des 55/65 ans est de 38 %, l'âge moyen de cessation d'activité étant de 58,8 ans). Allonger la durée du temps de cotisation revient donc de facto à baisser les pensions puisque de nombreux salariés ne peuvent (et pourront de moins en moins) remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans ce contexte, la décote joue le rôle d'une véritable double peine. Un salarié qui part à la retraite sans avoir cotisé 40 ans s'attend à voir sa pension être diminuée pour une part proportionnelle au temps de travail (et de cotisation) non effectué. En revanche, il s'attend rarement à la décote, c'est-à-dire à voir s'appliquer dans le calcul de la pension une pénalité par trimestre non fait. L'enjeu est lourd de conséquences. On relèvera au passage que les femmes sont plus concernées que les hommes par le mécanisme de la décote : 7,1 % des femmes dans le régime général contre 5 % des hommes. Les femmes sont en effet plus nombreuses à ne pas effectuer de carrières complètes, elles sont plus concernées par les «petits boulots» et la précarité. Les femmes fonctionnaires, qui ont pris des temps partiels, sont aussi fortement frappées par la décote.

(5) Le discours est connu : nous ne sommes pas assez attractifs, il faut baisser les impôts et les «charges sociales»...

Prenons l'exemple d'un fonctionnaire partant en 2020, avec un taux de pension de 75 % du traitement brut (en l'état de la législation...) et une exigence de 168 trimestres (42 ans) pour un taux plein. Quelqu'un ayant débuté son activité professionnelle à 21 ans et souhaitant s'arrêter à 60 ans aura tendance à imaginer que sa pension sera calculée de la façon suivante : $\text{salaires brut} \times 75\% \times 39/42$ (soit, 92,8%) = 69,64 % du salaire brut. En réalité, il en va différemment. En effet, avec la décote, ce montant est frappé d'une pénalité de 1,25 % par trimestre non fait (par rapport au nombre nécessaire pour une retraite à taux plein), soit en l'espèce 15% (1,25 X 12). La pension versée ne serait alors que de 59,2 % (69,64% diminuée de 15%). Qui pourrait supporter une telle perte ? A l'évidence peu de monde... La décote est un mécanisme de double peine financière, qui vise à contraindre les salariés à travailler effectivement jusqu'à un âge avancé ou à laminer les pensions. Le gouvernement invoque souvent l'équité. En la matière, celle-ci consisterait à supprimer la décote, au nom de l'équité hommes/femmes et public/privé...

Maintenir les dispositions du Code des pensions pour les fonctionnaires de l'Etat

Le gouvernement prétend justifier sa réforme au nom de l'équité entre le public et le privé ? Prenons-le au mot ! Le taux de remplacement n'est pas de 75 % dans le public à comparer aux 50 % du privé comme on l'entend trop souvent. La non prise en compte des primes pour le public et l'existence de complémentaires pour le privé vient en réalité compenser ces écarts qui demeurent purement faciaux. En effet, au-delà du mode de calcul de telle ou telle retraite, ce qui importe, c'est le taux de remplacement par rapport au dernier salaire. Or, toujours selon le COR (6), à situation égale, les taux de remplacement sont relativement proches. Le maintien des dispositions du code des pensions des fonctionnaires s'impose, précisément au nom de l'équité !

(6) Situation des assurés au regard de la retraite ; éléments de comparaison entre salariés du secteur public et privé, document de travail du COR, juin 2009.

Quelle réponse sociale et syndicale ?

Quelle sera la situation en 2010 ? Il est évidemment délicat d'anticiper. Certes, les différences sont connues et laissent penser qu'il n'y aura pas d'unité syndicale, ou que celle-ci risque d'être éphémère et fragile. Les appels séparés à la mobilisation le montrent. Certes, les journées très réussies en janvier et mars 2009 auront montré au gouvernement qu'au-delà des différences d'approche, d'analyse et de revendications qui existent entre les organisations syndicales, le mécontentement et les inquiétudes des salariés et des retraités sont bien réels. Et ce d'autant plus que la crise a délégitimé le discours dominant. Mais avec l'affaire de la Grèce, et son utilisation par le gouvernement pour tenter de justifier le plan de rigueur, les cartes ont été rebattues.

Enfin, au-delà des organisations syndicales, d'autres mouvements sociaux sont engagés dans le combat pour une meilleure répartition des richesses et pour la sauvegarde du système de retraites par répartition avec un haut niveau de taux de remplacement.

Il en va ainsi de l'association Attac qui, avec d'autres organisations et personnalités, a lancé un appel intitulé «faire entendre nos exigences citoyennes», dont le secrétaire général de l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires est l'un des premiers signataires (l'appel peut être signé en ligne :

<http://blog.exigences-citoyennes-retraites.net/>).

En réalité, tout dépendra désormais du rapport de forces...



Le sujet des retraites est potentiellement sensible, voire explosif. En 1993, le gouvernement Balladur avait choisi de s'attaquer en plein été au seul régime général des salariés du secteur privé, contre l'avis des syndicats qui, du fait de la période d'une part, et de la difficulté de mobiliser le secteur privé d'autre part, n'ont pas pu instaurer le rapport de forces nécessaire au blocage de cette véritable «contre réforme».

En 1995, le «plan Juppé», qui visait en effet les salariés de la fonction publique et ceux des régimes spéciaux, avait donné lieu à de nombreuses et imposantes manifestations, obligeant le gouvernement à renoncer à l'allongement de la durée de cotisation à 40 ans dans les secteurs concernés.

En 2003, la réforme «Fillon» a été imposée malgré un mouvement d'opposition quasiment sans précédent (les deux tiers des Français y étaient opposés), mais avec l'aide de la division syndicale. En effet, le 13 mai 2003 aura été la seule journée de mobilisation unitaire. Dès le lendemain, la CFDT quittait le mouvement, ce qui permettait au gouvernement de profiter de la division syndicale pour passer en force.