

La retraite par points Des risques redoutables

Le gouvernement veut instaurer un régime de retraite par points, prétendument universel et plus simple. Mais l'enjeu est tout sauf technique ! Passage en revue des dangers de la « retraite par points ».

Une baisse des pensions

Le principe de base

Il s'agit formellement toujours d'un système par répartition (et non par capitalisation), mais l'idée est de corréler le montant de la pension à l'ensemble des cotisations versées - ou des points achetés - tout au long de la carrière. Le slogan d'E. Macron pendant la campagne présidentielle est censé résumer le mécanisme : « un euro cotisé donne les mêmes droits », c'est-à-dire permet d'acheter telle quantité de « points » pour sa retraite. Derrière la simplicité se cachent de redoutables enjeux.

Le « salaire de référence » est supprimé

Le système actuel permet de réduire les irrégularités de traitement ou de salaire au cours de la carrière. Irrégularités liées aux aléas de la vie (temps partiel, maladie, chômage...) ou tout simplement au déroulement de la carrière (qu'on pense au niveau de traitement des enseignants débutants...). La pension est calculée en ne prenant en compte que les « meilleurs salaires ou traitements » (salaire de référence) : le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois pour le Public ; les 25 meilleures années de salaire dans le Privé (rappelons qu'avant 1993, c'était les 10 meilleures années, donc une base plus élevée).

Ce calcul disparaît dans la retraite par points, car ce système n'est plus redistributif, mais seulement contributif : la pension est fonction de l'ensemble des points achetés tout au long de la carrière. **Les moments de salaire / traitement faible voire nul** (début de carrière, congé ma-

ladie, chômage...) **sont pris en compte dans le calcul du montant de la pension...** qui ne peut donc que diminuer par rapport à la situation actuelle.

La valeur du point varie

Dans un système à points, un taux de cotisation fixe (système « à cotisations définies ») permet d'acheter des points tout au long de la carrière, qui seront convertis en rente viagère, en multipliant les points acquis par leur valeur de service au moment de prendre la retraite. Problème : on ne découvre la valeur du point qu'au moment de la « liquidation », et cette valeur change tous les ans. Un « cadeau surprise » potentiellement empoisonné pour le départ en retraite, puisque **le taux de remplacement (donc le niveau de pension) peut ainsi fortement diminuer si la valeur du point est abaissée**. En substituant au salaire de référence le taux de rendement des points, variable et inconnu avant le départ en retraite, on évacue de la sphère politique et sociale tout débat concernant le financement des pensions, et on fait très facilement baisser les droits acquis tout en gardant formellement le même taux de cotisation.

Il n'y a qu'à observer l'évolution des rendements des points dans les régimes de complémentaires AGIRC, ARRCO OU RAFP : au final, il s'agit d'acheter de plus en plus cher des points qui rapportent de moins en moins, et de faire baisser les pensions par la désindexation.

Indexation et désindexation peuvent modifier les valeurs de la pension

A la baisse du rendement des taux s'ajoute le problème de l'indexation des points (prix d'achat et « valeur de service », c'est-à-dire le revenu auquel donne droit le point). Ceux-ci seraient révisés chaque année en dehors de tout débat politique et social, afin d'ajuster les ressources et les prestations servies. Mais seront-ils indexés, et si oui, sur quoi ? Sur l'évolution des salaires ? Sur l'inflation ? L'exemple des régimes AGIRC et ARRCO permet de comprendre comment l'indexation permet quelques tours de passe-passe : au terme des négociations d'octobre 2015, la valeur d'achat est indexée sur l'évolution des salaires (+ 2 %), la valeur de service sur celle des prix (- 1 %). Ainsi, un point coûte plus cher, et rapporte moins... On aurait bien sûr pu faire le choix inverse...

Des points à rendement décroissant

Les rendements des points dans les régimes AGIRC et ARRCO n'ont cessé de diminuer : en 2018, ils étaient de 6 %, contre 13,65 % à l'AGIRC et 11,09 % à l'ARRCO en 1973. Autrement dit, avec le même euro de cotisation, un cotisant acquiert deux fois moins de droits en 2018 qu'il n'en acquerrait en 1973. Concrètement, en 1960, 1 € cotisé rapportait 0,15 € de pension ; en 2009, 1 € cotisé rapportait 0,07 € de pension. Le cas du RAFP – qui nous concerne en tant que fonctionnaires – est tout aussi parlant. Entre 2005 et 2017, le prix d'achat d'un point a augmenté de 20 %. Mais sur la même période, le « rendement » du point a diminué de 7 %.

Année	2005	2017	Évolution 2005-2017
Ce que coûte l'achat d'un point (a)	1€	1,20€	+20 %
Ce que rapporte un point acheté (b)	0,04€	0,045€	+12,2 %
Rendement du point (b/a), en %	4 %	3,74 %	-7 %

Les paramètres du RAFP (source : rapport annuel RAFP, 2016)

L'inflation fait baisser la valeur de la pension

Dès que le niveau des pensions augmente moins vite que le niveau général des prix, mécaniquement, le pouvoir d'achat des « pensionnés » diminue. C'est ce qui se passe depuis plusieurs années en France. Et c'est sans compter avec la hausse de la CSG imposée début 2018.

Une désindexation (ou une sous-indexation) des pensions par rapport à l'inflation permet des « économies » considérables et immédiates sur les dépenses publiques, au détriment des retraités.

Un changement de philosophie

L'idéologie du « choix personnel »

« Chacun doit pouvoir choisir sa date de départ en retraite » nous dit le gouvernement. Même si le projet ne remet pas, pour l'instant, en cause l'âge minimum de départ à 62 ans, chacun sera fortement « incité », dans un cadre de baisse généralisée des pensions, à travailler au-delà de cette borne. C'est déjà le cas depuis le 01/01/2019 dans les complémentaires ARRCO-AGIRC, avec l'apparition des notions d'âge pivot et de coefficient de majoration. Derrière ces termes se cache en réalité une décote ou surcote temporaire : ainsi, tout salarié du Privé qui liquide sa pension à 62 ans se voit appliquer une décote de 10 % pendant 3 ans sur sa part complémentaire; aucune décote s'il part à 63 ans, et une surcote de +10 % pendant 1 an s'il « choisit » de partir à 64 ans. C'est le sens de l'idéologie du « choix personnel » : contraindre chacun à partir plus tard !

La porte ouverte à la capitalisation

Aujourd'hui, la part des retraites supplémentaires privées en France ne représente que 2 % des prestations totales, plus de 8 fois moins que la moyenne des pays de l'OCDE. Cette réforme systémique affaiblira encore davantage notre système de retraite actuel, afin de préparer l'entrée des compagnies d'assurance privées, dispositifs encore très marginaux en France aujourd'hui.

L'insécurité sociale permanente

Que remarque-t-on dans les pays qui ont déjà un système par points, comme la Suède ou l'Allemagne ? A force de baisser chaque année, les points cotisés ne suffisent plus à assurer une vie digne aux retraités. Outre le fait que ce système est une attaque massive contre le Code

des pensions, lié au statut de la Fonction Publique, puisqu'il supprime l'indice terminal comme base de calcul de la pension, il sera pour tous impossible d'estimer le montant de la pension avant le moment du départ à la retraite, ce montant dépendant d'une valeur de points, révisable annuellement. D'où le constant sentiment d'insécurité face au travail, au chômage ou autres périodes d'interruption de carrière. Ce système ne fera qu'accroître les inégalités entre les personnes qui pourront justifier d'une carrière complète - mais à quel prix et dans quelles conditions ? - et celles qui auront connu des périodes d'inactivité, dont on ignore comment elles seront prises en compte. En somme, vous ne serez jamais assuré de votre niveau de retraite, même si vous cotisez généreusement toute votre vie !

Une remise en cause du paritarisme et du débat démocratique

Dans un système par points, il est facile de faire baisser le montant de la pension sans que cela ne mobilise l'opinion publique : la valeur du point est décidée pseudo-paritairement (les organisations syndicales n'y sont pas représentées proportionnellement à leur résultat aux élections professionnelles), et il n'est même plus nécessaire de repousser l'âge de départ à la retraite pour faire baisser les pensions ...sujet qui, lui, mobiliserait peut-être ! Des décisions cruciales pour les retraites risquent donc d'échapper au débat démocratique.

Alors, un système plus lisible ? Dans ce système à cotisation définie, le montant de la pension ne peut pas être connu avant le moment de sa liquidation. Un système plus solidaire ? Ce n'est plus le cœur de ce système contributif qui met en œuvre l'idéologie du « choix personnel » : chacun est renvoyé à sa propre responsabilité et sa propre culpabilité. Comment parler de plus d'équité dans une logique essentiellement contributive et individualiste ? ■