

## L'édito

# La bataille des retraites

Repousser l'âge de départ à la retraite ; allonger la durée de cotisation nécessaire pour une pension complète ; abaisser les pensions en les calculant sur la base d'un revenu plus faible, ou en les désindexant de l'inflation... Depuis 1993, l'imagination est au pouvoir pour « sauver le système de retraite ». Evidemment, ce discours, bien relayé par les médias dominants, doit se comprendre comme un parfait exemple de novlangue libérale : « sauver » veut dire « détruire ».

Car ces recettes sont celles d'une potion particulièrement amère : il s'agit tout simplement de travailler plus longtemps pour recevoir une retraite plus faible. Sauf pour ceux à qui des revenus élevés auront permis d'épargner individuellement par « prévoyance ». On affaiblit la retraite solidaire pour pousser ceux qui ont les moyens dans les bras des banques et des compagnies d'assurance – qui enragent de voir chaque année des dizaines de milliards d'euros circuler sans enrichir les capitalistes. Et on argue toujours des mêmes prétendues contraintes incontournables (le vieillissement démographique, le déséquilibre des caisses de retraite, la dette publique...).

Le projet de réforme d'E. Macron peut sembler reposer sur une recette plus originale, plus « disruptive » : la « retraite par points », soi-disant plus universelle et plus équitable. Mais d'une part, les discours sur la « nécessité de travailler plus longtemps » et « la contrainte démographique », aussi faux soient-ils, n'ont pas disparu. D'autre part, comme on le verra à la lecture de ce hors-série, ce projet de réforme aboutit en réalité aux mêmes conséquences que les réformes précédentes, et en particulier à une baisse inévitable du niveau des pensions futures. Avec une cerise sur le gâteau : l'insécurité permanente quant à l'avenir (voir page 5).

Ce hors-série « réforme des retraites » se veut un outil d'information, d'explication... et de lutte ! Car n'en doutons pas, le gouvernement tentera de passer en force sur son projet de réforme, et la bataille sera rude. Mais elle sera surtout fondamentale : il s'agit, vraiment, de sauver notre système de retraites (et d'imposer d'autres réformes !). Au-delà de la nécessité de mettre un coup

d'arrêt au rouleau-compresseur des contre-réformes, la bataille des retraites offre une opportunité unique. L'occasion de reprendre la main. Car elle pose de manière crue une question fondamentale : celle du juste périmètre des dépenses socialisées. Et si nous décidions que le système de financement par la cotisation - solidaire, échappant aux circuits spéculatifs - loin d'avoir atteint un « seuil critique », pouvait au contraire être étendu à d'autres champs (transports, logement...) ? **A l'heure où le pays retrouve goût à la politique, il pourrait bien s'emparer d'une question qui n'a rien d'accessoire. ■**

Le secrétariat académique

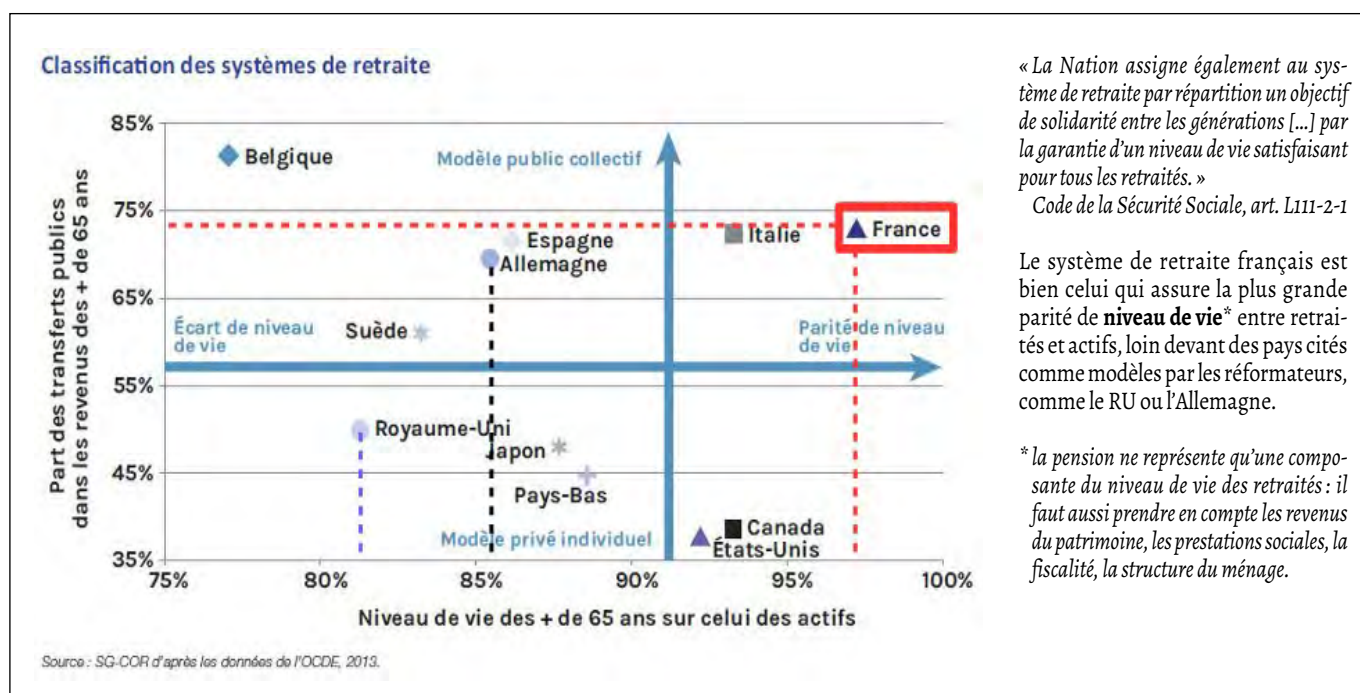


## Retraite par répartition

### Un système inefficace ?

Depuis le début des années 1990, chaque réforme (libérale) des retraites est précédée d'un intense travail idéologique, visant à délégitimer le système français actuel. Pourtant, malgré ses défauts - essentiellement dus aux réformes récentes ! - le système de retraite français est un vecteur fondamental de solidarité.

### Un système favorable à l'égalité intergénérationnelle



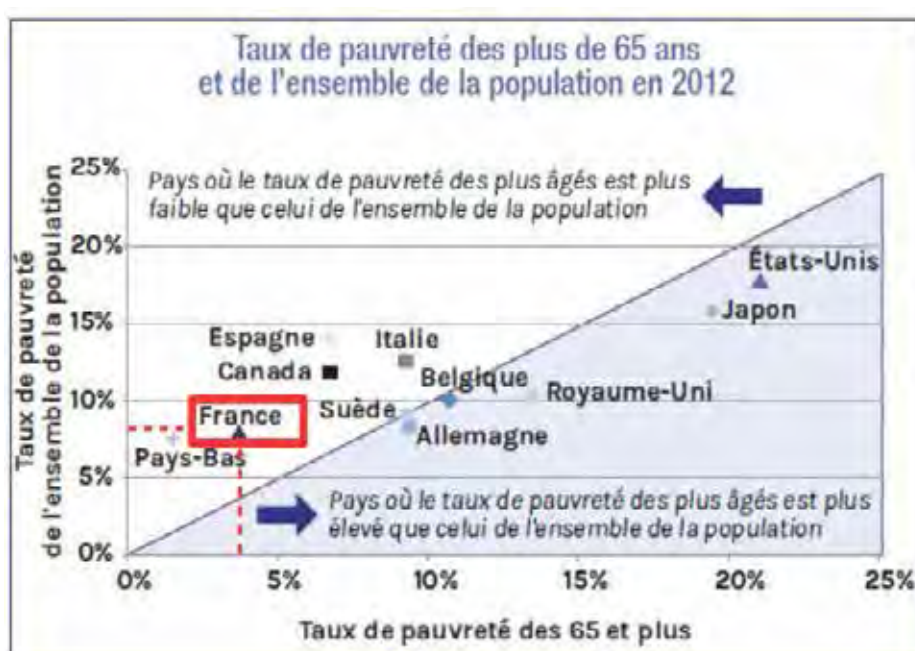
### Un système qui lutte contre la pauvreté

En France, en 2012, le taux de pauvreté (au seuil de 50 % du niveau de vie médian) des plus de 65 ans était de 3,8 % et celui de l'ensemble de la population de 8,1 %.

Source : Base de données de l'OCDE 2015

Notre modèle social, plus collectif qu'individualiste, permet de réduire les inégalités via des cotisations redistributives, c'est-à-dire qui ne sont pas de l'épargne personnelle. C'est ainsi que le taux de pauvreté des + 60 ans a été divisé par 7 de 1965 à 2000 : il est passé de 28 % à 4 % (seuil à 50 %).

Même si beaucoup reste à faire, il serait bon, avant toute réforme, de brosser un portrait de notre système de retraite qui ne soit pas caricatural !



## La retraite par points Un progrès ?

Le système solidaire de retraite repose sur la cotisation sociale redistributive. La retraite par points remet radicalement en cause cette solidarité.

Malgré une architecture complexe – 42 régimes en France –, le principe est identique pour tous : nous cotisons à la fois au régime de retraite des fonctionnaires de l'État (notre régime de base est l'équivalent de ce qu'est la CNAV pour les salariés du Privé), et à la RAFF, régime complémentaire obligatoire (comme l'AGIRC et l'ARRCO pour le privé).

### Cotisation, pension, répartition

Ainsi, la **pension** de retraite est composée d'une base et d'une complémentaire.

L'article L111-1-2 du Code de la Sécurité Sociale réaffirme le choix d'un **système par répartition**, où les cotisations de l'année assurent le versement des pensions de l'année (redistribution immédiate de la richesse produite entre actifs et retraités).

Système de retraite par répartition				
Ressources		=	Dépenses (besoins)	
Taux de cotisation	x Masse des revenus d'activité (assiette)		Montant moyen des pensions	x Nombre de pensionné.e.s
<b>Paramètres</b>			<b>Paramètres</b>	
Part du PIB consacrée aux retraites ; durée de cotisation ; taux de cotisation ; taux d'activité ; taux de chômage ; croissance...			Age légal de départ ; mode de calcul des pensions ; espérance de vie ; évolutions démographiques ; (dés)indexation...	

Dans le système actuel, la pension du régime de base est dite « à prestation définie », c'est-à-dire que son calcul est fonction d'un salaire de référence. Dans l'absolu, ce système permet l'estimation, à chaque moment de la carrière, du montant de la future pension : celle-ci est garantie au futur retraité, et ce sont les ressources (cotisations) qui doivent s'ajuster pour permettre de verser les pensions. Et c'est ce système qui permet, en théorie, la conservation d'une parité de niveau de vie une fois à la retraite.

Notre système repose aussi sur la cotisation. Cotiser ne signifie pas capitaliser : en clair, en cotisant, nous ne « mettons pas de l'argent de côté » pour notre propre retraite. **La cotisation est redistributive : c'est une ressource**

**immédiatement transférée aux retraités actuels, c'est de la richesse transférée des actifs actuels vers les anciens actifs.** On peut voir la cotisation vieillisse comme du « salaire socialisé », du « salaire continué » pour ceux qui sont devenus « inactifs ». C'est de toute façon une « mise au pot commun » (comme plus largement la Sécurité sociale), permettant aux travailleurs d'être solidaires entre eux, y compris entre générations.

### Retraite par points.

Le gouvernement annonce le passage à un système de retraite par points. Qu'apporte un tel système ?

« Le système par points, ça permet une chose qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet de baisser chaque année la valeur des points, et donc de diminuer le niveau des pensions », confiait F. Fillon pendant la dernière campagne présidentielle. On ne saurait être plus clair. Un système par points, en effet, n'offre qu'une seule garantie : le taux de cotisation. Mais il est en revanche impossible d'estimer un montant de pension future avant le moment de la liquidation : c'est en arrivant à la retraite qu'on découvre la « valeur » des points accumulés. C'est une cotisation « à l'aveuglette ». Dès lors, chaque actif ne pourra qu'être incité à éviter les périodes d'inactivité et à travailler le plus longtemps possible pour espérer une pension décente, dont le montant sera fonction des points acquis tout au long de la carrière. **Ainsi, ce nouveau système ouvre encore plus grand la porte pour les organismes privés de retraite supplémentaire par capitalisation, banques et assureurs.** Organismes qui ont déjà profité des réformes des 25 dernières années, qui ont toutes abouti à la diminution des pensions – même si les retraites privées restent aujourd'hui marginales en France (environ 2% de l'ensemble des prestations).

Mais **l'essentiel est peut-être ailleurs, dans le dévoiement de l'idée même de cotisation sociale** ; la cotisation, actuellement redistributive, n'est pas de la prévoyance ; elle répond à 3 objectifs assignés depuis la création du système : assurer à son titulaire un montant de pension le plus proche de son revenu d'activité en fonction d'un salaire de référence, assurer le paiement des pensions de l'année, et, dans une logique de solidarité interne, réduire les inégalités de carrière liées aux aléas de la vie.

La logique du système par points est tout autre : il détruit la notion de salaire de référence comme base de la pension, pour lui opposer l'idée de revenu différé. Dans cette logique, après l'emploi, reviendrait à chacun une part du revenu - la somme de ses cotisations - qu'il n'avait pas consommée mais qu'il avait affectée au paiement des pensions. **Il s'agit donc de renvoyer chacun à sa propre responsabilité/culpabilité quant à la constitution de sa pension tout au long de la vie et de nier le modèle de protection solidaire.** ■



## 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 corrélér 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 RAFFP : 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

À 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 RAFFP – 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 RAFFP (source : rapport annuel RAFFP, 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 retraités 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 ? ■**

## Allemagne Un modèle à suivre ?

Avec 80 millions d'habitants, dont 22 millions de retraités, l'Allemagne connaît, depuis 1992, un système de retraite par points (mais pas universel puisque les fonctionnaires conservent un régime de retraite par annuités). Le principe : 1 point est attribué si vous avez gagné pendant un an la même somme que la moyenne de tous les cotisants salariés. La pension à taux plein nécessite d'avoir acquis 45 points à l'âge légal de 65 ans.

### La pension en Allemagne est inférieure à celle de la France

Une enquête de février 2017 montre qu'en moyenne, un retraité allemand touche 880 € nets de pension de base par mois. En France, en 2016, un retraité reçoit 1294 € de pension moyenne nette.

Depuis les années 2000, on assiste à une dégradation généralisée des pensions :

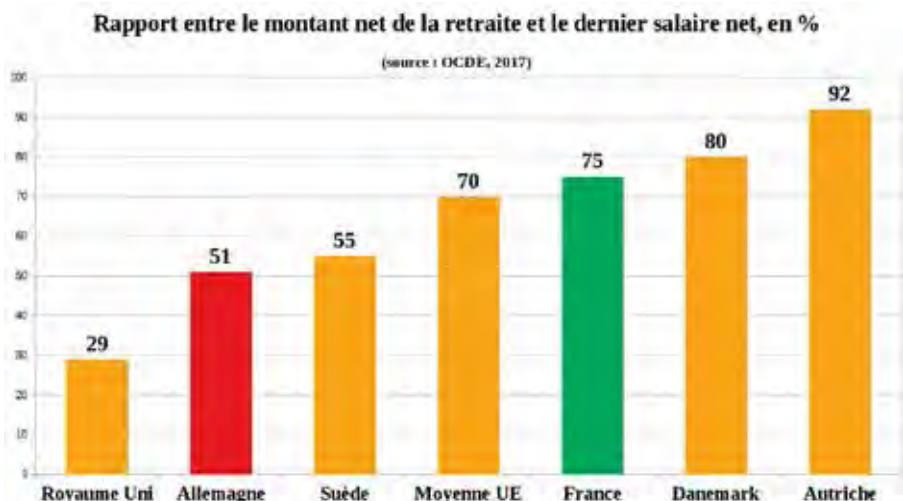
- augmentation du taux de cotisation : 17,7% en 1991, 19,6% en 2012, vers 22% à partir de 2020,
- âge légal relevé de 65 à 67 ans,
- diminution de la valeur du point.

### Etat des lieux et perspectives

D'ici 2030, un retraité sur deux pourrait percevoir une pension équivalente au minimum vieillesse, soit 688 euros par mois seulement. Les retraités allemands partiront alors à la retraite à taux plein avec 43% de leur salaire, contre 48% à l'heure actuelle. ■

### Quelques chiffres

- 3,4 millions de retraités vivent sous le seuil de pauvreté avec moins de 950 euros, d'où la multiplication des mini-jobs - via le site « Rent a Rentner », « loue un retraité » - pour du baby-sitting ou du jardinage.
- Les experts de l'Institut fédéral de la statistique allemande, *DeStatis*, estiment que plus du tiers des + 65 ans sont aujourd'hui obligés de travailler. Ce chiffre a doublé en dix ans.
- Aujourd'hui encore, 7 millions d'Allemands vivent de mini-jobs à 450 € par mois.
- Pas de minimum vieillesse mais des aides sociales que tous ne demandent pas.
- L'espérance de vie des personnes aux revenus les plus faibles est passée de 77,5 ans en 2001 à 75,5 en 2010.



Lecture : En France, le montant moyen de la retraite représente 75% du dernier salaire net.

## Baisse des pensions

# Les conséquences des réformes libérales

De 1993 à 2014, quatre « indispensables réformes » (libérales) ont repoussé l'âge de départ à la retraite, et abouti à la diminution des pensions. Cas pratiques pour comprendre comment ces réformes appauvrissent les retraités actuels... et futurs !

Heureux temps pour les fonctionnaires d'État, partis à la retraite avant 2004, pour lesquels évaluer le montant de leur pension revenait à compter le nombre d'années passées dans la FPE, chaque année rapportant 2% de pension !

Gérard, né en 1943, est parti à la retraite à 60 ans en 2003, en ayant enseigné depuis l'âge de 22 ans et demi, soit une durée de 37,5 ans. Sa pension est de 37,5 années x 2% par an, soit 75% de son dernier indice brut.

Annie, née un an plus tard en 1944, a vu sa pension proratisée, elle n'a validé que 150 trimestres au lieu des 160 requis, suite à l'augmentation de la durée de cotisation.

Sa pension est alors de  $75\% \times (150/160) = 70,3\%$  de son dernier indice brut.

### La décote dans la Fonction publique

Pour ceux qui n'avaient pas une carrière complète, leur pension était déjà calculée au prorata du temps passé dans le régime par rapport à la durée requise. Avec l'application de la décote, à partir de 2006, s'ajoute l'idée des réformateurs de lier le calcul de la pension à l'ensemble des durées validées tous régimes confondus (publics et privés) sur l'ensemble de la carrière : c'est la durée d'assurance.

C'est la double peine pour Jules, né en 1946, qui a cotisé 37,5 ans comme enseignant. Chaque trimestre manquant minore sa pension d'1,25%, soit 5% par an (décote plafonnée à 25%).

Sa pension est alors de  $75\% \times (150/160) \times [1 - (10 \times 1,25\%)] = 70,3\% \times 0,875 = 61,5\%$  du dernier indice brut, soit plus de 12% de moins qu'Annie, pour une carrière identique. A l'heure actuelle, c'est à 23 ans qu'on valide son premier trimestre de cotisation-vieillesse, la perspective d'une retraite à 62 ans entraînant mathématiquement une décote de 20% (16 trimestres x 1,25%).

Revenir sur des réformes iniques pour assurer à tous une retraite décente à 60 ans est possible, c'est de l'ordre de 4 à 5 points de PIB. Mettre fin aux inutiles exonérations de cotisations sociales, c'est déjà récupérer plus d'1% du PIB pour le financement de la protection sociale. Augmenter les salaires, au lieu d'enrichir les actionnaires, c'est aussi davantage de ressources pour le financement des retraites. Sans oublier qu'1 million d'emplois créés rapporteraient au minimum 5 milliards de cotisations retraite en plus par an. ■

	Gérard		Annie		Jules		Caroline		Augustin	
Retraite en	2003		2004		2006		2022		2035	
Âge de départ	60		60		60		62		62	
Durée de carrière	37,5 ans		37,5		37,5		37,5		37,5	
Durée requise	150	37,5 ans	160	40 ans	160	40 ans	166	41,5 ans	172	43 ans
Décote					12,5 %		20 %		25 %	
Taux de pension	75 %		70,3 %		61,5 %		54,2 %		49 %	

## Sécurité sociale et retraites

# Un déficit artificiel... mais rentable !

Au nom de la lutte contre le chômage, le Parlement adopte chaque année des exonérations de cotisations (les soi-disant « charges sociales ») que l'État compense par l'affectation de taxes. Cette modification des ressources de la Sécurité sociale signifie que ce sont les salariés et les retraités qui paient les cadeaux faits aux entreprises. Avec des effets sur l'emploi ? Depuis 1993, plus de 80 mesures d'exonérations de cotisations ont été mises en œuvre. Et le chômage a disparu ?... Ce qui est sûr, c'est que ces cadeaux aux entreprises ont coïncidé avec

une hausse nette des dividendes versés aux actionnaires : ils représentaient 7% de la valeur ajoutée des entreprises en 1993, contre 12,5% en 2010.

Les compensations versées par l'État n'étant jamais suffisantes, un déficit des caisses de Sécurité sociale se creuse, qui doit être financé. Pour ce faire, a été créée en 1996 la CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale), qui peut émettre des titres sur les marchés financiers. Ces titres sont achetés par des banques « spécialistes en valeur du

Trésor » (Société Générale, BNP-Paribas, Deutsche-Bank, etc.). En percevant les intérêts (financés par les impôts !) ou en spéculant sur ces titres, ces banques peuvent ainsi réaliser d'énormes profits... en achetant une « dette sociale » artificiellement créée par les politiques libérales de casse de la Sécurité sociale. « Dette sociale » artificielle qui permet ensuite de justifier les « nécessaires réformes » et autres « indispensables économies », tout en enrichissant les banques. C'est tellement beau qu'on aurait envie d'applaudir... ■

## Vers un système moins solidaire ? Un enjeu démocratique !

Ni naïfs, ni dupes ! Par points ou à prestations définies, les débats à venir sur l'éventuelle réforme du système ne doivent pas faire oublier la volonté initiale : évacuer tout débat public sur le financement du système de retraite !

### Désengagement programmé de l'Etat dans le financement des retraites

A la différence du système actuel à prestation définie, **le système par points ne s'engage qu'à un niveau de cotisations et non à un montant de pension** (cf p.4).

Un système par points définit d'abord l'enveloppe à répartir, le taux de cotisation étant fixe : dès lors, pour un nombre croissant de retraités, le montant des pensions ne peut que diminuer.

Depuis 1960, la part du PIB consacré aux retraites augmentait en proportion du nombre croissant des retraités.

En figeant la part de PIB consacrée aux pensions et en gelant le taux de cotisation, on fait supporter aux seuls retraités de demain les effets du vieillissement de la population : c'est pourtant au nom de l'équité inter-générationnelle que nous est présentée la future réforme !



Lecture : Entre 1960 et 2015, la part des plus de 65 ans est passée de 11,6% à 18,6% de la population totale (+ 8 points). Dans le même temps, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 9 points (de 5% à 14%). Selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter de 7,5 points, mais la part du PIB consacrée aux retraites ne devrait pas bouger (ou baisser). L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite.

Source : Michael Zemmour, économiste (Clersé, Lille) - Alternatives Économiques (blog)

D'autres choix sont possibles, comme augmenter le taux de cotisation, mesure indolore si elle s'accompagne d'une hausse des salaires. Le Medef ne veut pas en entendre parler.

### Cotiser, ce n'est pas épargner

Pour mesurer l'enjeu social de la réforme à venir, demandons-nous ce qu'est la cotisation : du salaire ou de la prévoyance ? La cotisation sociale n'est pas de la prévoyance ou de l'épargne, c'est la partie socialisée de notre salaire, celle qui assure à tous un niveau de protection

sociale que les autres pays nous envient, des droits sociaux dont le but est de faire face aux aléas de la vie, de réduire les inégalités et d'assurer un niveau de vie décent hors de l'emploi. Sans cotisation sociale, il reviendrait à chacun de se payer ses propres protections. **Les Américains consacrent 15% du PIB pour un système de santé privé très largement inférieur au nôtre, qui est financé par des cotisations sociales représentant 10% du PIB.**

### D'une cotisation redistributive vers une stricte contributivité de la cotisation

La cotisation retraite actuelle comporte 20% de droits redistributifs. Il s'agit des droits familiaux, des pensions de réversions, des pensions d'invalidité, des dispositifs de départ anticipé mais aussi des majorations de pensions ou des périodes donnant droit à des majorations de durée cotisée ou assimilée à des durées cotisées (chômage, maladie, période de stage, enfants, etc).

Comment ces dispositifs qui visent à réduire les inégalités liées aux aléas de carrière seraient-ils pris en compte dans un système par points, essentiellement contributif ? Certes ces mécanismes existent dans les complémentaires par points... mais à hauteur de 6,9% seulement !

« Grâce essentiellement aux dispositifs de solidarité (droits familiaux, périodes validées pour chômage ou invalidité, minimum contributif...), le système de retraite français opère une redistribution importante entre assurés d'une même génération : les inégalités de retraite (rapport interdécile) sont dans un rapport de 1 à 4 alors que les inégalités de carrière salariale (qui combinent les inégalités de niveau de salaire avec les inégalités de durée de carrière) sont dans un rapport de 1 à 7. »

7<sup>e</sup> rapport du COR - 27 janvier 2010

Stricte contribution des cotisations, mise à plat des mécanismes de solidarité : de quoi ouvrir l'appétit et l'avidité des assurances privées et des marchés financiers, dès lors que ces principes relèveront de la régulation politique et non plus de la loi.

Si l'objectif de la réforme n'était qu'une question de « protection des carrières hachées, instables ou atypiques », comme l'affirme le Haut Commissariat à la Réforme des Retraites, ne suffirait-il pas dès lors d'adapter le système actuel ou d'interroger le problème de la précarité du travail et la politique de l'emploi ? ■



*Pour des retraites solidaires*

# Rétablir un rapport de force favorable au travail

**La question du financement d'un système de retraite solidaire n'est pas seulement une question technique d'ajustement entre des ressources et des dépenses. Le véritable enjeu, c'est la reconnaissance de la place du travail dans la société.**

Depuis plus d'un siècle, la productivité du travail n'a cessé d'augmenter : chaque heure de travail produit plus de richesse. Il est donc normal à la fois que le temps de travail diminue (que ce soit la durée hebdomadaire légale du travail, ou le temps de travail sur une vie), et que la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente. Il n'est en revanche ni normal, ni indispensable, de repousser l'âge de départ en retraite, même si l'espérance de vie augmente (d'autant plus que c'est l'espérance de vie en bonne santé qui est l'indicateur pertinent). De même, baisser le niveau des pensions n'est ni normal, ni inévitable. Prétendre le contraire, c'est nier que l'augmentation de la richesse du pays provient de l'augmentation de la productivité des travailleurs.

Il existe ainsi des solutions pour financer un système de retraite solidaire. Cela nécessite d'imposer un rapport de force qui établisse un partage de la valeur ajoutée plus favorable au travail, et non au capital, et d'inverser ainsi la tendance : la richesse produite en France va de plus en plus au capital (aux profits) et de moins en moins au travail (aux salaires). Or, ces profits sont de moins en moins réinvestis dans la sphère productive : au contraire, ils sont de plus en plus utilisés pour rémunérer les actionnaires via l'augmentation des dividendes. Ainsi, la part des profits réinvestis reste stable autour de 18,5 % tandis que la part des dividendes attribués aux actionnaires est passée, depuis 1975, de 3 à 9 %. Cela ne permet ni de relancer l'économie ni d'augmenter la richesse du pays, donc les possibilités de financer les retraites. Seules des mesures visant un partage de la richesse plus favorable aux salaires permettraient d'envisager une augmentation de la richesse du pays, et des possibilités de financement des retraites.



## Les propositions de la FSU pour un système de retraites solidaire

Pour la FSU, le financement d'un système de retraite solidaire est tout à fait possible. Pour accroître les ressources des régimes de retraite (les cotisations sociales) de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050, il existe plusieurs modalités d'action pour les pouvoirs publics :

- **augmenter l'assiette de la cotisation, c'est-à-dire les salaires** : cela permet mécaniquement une augmentation des ressources de la branche retraite de la Sécurité Sociale, à taux de cotisation inchangé.
- **augmenter le taux de cotisation.**
- **augmenter le nombre de cotisants** : les pouvoirs publics doivent mener une politique permettant des créations d'emplois et la baisse du chômage. Cela permet d'augmenter les ressources affectées aux retraites, à condition que les emplois créés soient stables et bien payés.
- **taxer les revenus financiers et du patrimoine** pour rétablir un rapport de force favorable au travail, et non au capital.

### Les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs sont :

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emplois et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires, et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité, en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle femmes/hommes.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Prendre en compte la situation des polypensionnés, en particulier par la pro-ratisation du calcul de la pension. ■