

Fonds de pension

Cotiser plus pour moins de retraite

Le gouvernement semble avoir renoncé, pour le moment, à instaurer des fonds de pension : la situation actuelle des marchés boursiers ne se prêtant pas à une défense de la capitalisation. Mais, de nombreux ministres et députés de l'actuelle majorité l'ont à plusieurs reprises indiqué : ce n'est que partie remise... La plus grande vigilance s'impose donc !

Les partisans des fonds de pension proposent de rajouter un étage supplémentaire au système de retraites. Ainsi, pour les salariés de droit privé, à la retraite issue du régime général de la sécurité sociale et à celle issue des retraites complémentaires viendrait se rajouter une retraite issue de la capitalisation individuelle.

Remarquons tout d'abord que les salariés qui le désirent peuvent déjà avoir accès à de l'épargne de long terme pouvant être utilisée pour la retraite (SICAV, assurance-vie...).

Baisser le montant de la retraite par répartition

Pourquoi donc vouloir alors créer de nouveaux produits ? D'abord, en généralisant un complément retraite par capitalisation, on pourrait ainsi justifier une baisse du montant des pensions de la retraite par répartition. Ensuite, en généralisant et en amplifiant le recours à la capitalisation, on aboutirait à moyen terme à un changement de logique, la retraite par répartition dépréssant progressivement au profit des retraites par capitalisation.

Tout cela se ferait pour le plus grand profit des banques et des compagnies d'assurance qui lorgnent depuis des années sur le « marché des retraites », les salariés n'en tireraient aucun bénéfice. Ils devraient cotiser deux fois, une fois pour la retraite par répartition, une fois pour la retraite par capitalisation et sans aucune garantie sur le montant de leur future pension.

Jouer sa retraite en Bourse

En effet, non seulement la retraite par répartition baisserait, mais les fonds de pension ne s'engagent jamais sur un montant de retraite. Ils sont « à cotisation définie » et la pension versée est strictement dépendante de l'état des marchés financiers au moment de prendre sa retraite, et après. Bref, avec ce système, on joue sa retraite en Bourse !

Ainsi, les quatre principales compagnies d'assurance britanniques qui offrent des produits d'épargne-retraite ont écrit à leurs clients pour leur indiquer qu'elles seraient dans l'incapacité de leur verser le montant de la pension sur lequel elles s'étaient engagées et pour les inciter à se retourner vers le système public de retraite. Une situation similaire existe dans les autres pays européens où le système par capitalisation est dominant, sans parler des Etats-Unis, où des centaines de milliers de salariés ont perdu leur retraite en même temps que leur emploi.

Enfin, le développement de la capitalisation entraîne toujours une aggravation des inégalités sociales. Aux USA, pays référence, les 2/3 des titres des fonds de pension sont possédés par moins de 10% des salariés et 57% d'entre eux n'y cotisent pas par manque de moyens. Une situation à ne pas reproduire en France !

Augmenter la durée de cotisation ?

Le patronat et le gouvernement veulent augmenter la durée de cotisation. Une telle solution reviendrait à préférer entretenir le chômage plutôt que de payer des retraites. Mais aujourd'hui, les salariés entrent plus tard sur le marché du travail et en sont jetés de plus en plus tôt. Ils ne pourront évidemment pas faire le nombre d'annuités nécessaire pour avoir une retraite à taux plein. Augmenter la durée de cotisation revient à baisser le montant des pensions sans le dire.

Le gouvernement veut faire passer la durée de cotisation des salariés du public de 37,5 annuités à 40 annuités. Le patronat veut carrément que tout le monde travaille six à sept ans de plus. La durée de cotisation nécessaire pour avoir une retraite à taux plein est au coeur du débat actuel.

Une rupture historique

Remarquons d'abord que décaler l'âge de départ à la retraite constituerait une rupture historique. En effet, depuis environ un siècle et demi, avec l'accroissement régulier de la richesse nationale, les gains de productivité générés par un appareil productif de plus en plus performant ont permis, en autres, que le temps passé au travail baisse régulièrement, alors même que la durée de vie augmentait. La grande conquête sociale qu'a été la retraite à 60 ans sur la base de 37,5 années de cotisation en est l'illustration.

Alors que dans les décennies à venir, la richesse nationale va continuer à croître de façon importante - elle devrait au moins doubler à l'horizon 2040 -, les projets gouvernementaux et patronaux aboutissent à faire en sorte que les salariés soient exclus de son partage.

Remarquons ensuite, que, loin de s'améliorer, les conditions de travail se détériorent année après année. Alors que les décennies précédentes avaient vu une amélioration lente mais continue, la situation se détériore depuis une dizaine d'années. En témoignent le nombre de plus en plus élevé des accidents du travail, l'accroissement du stress, la montée des tensions nerveuses et physiques chez les salariés. Loin d'être un

privilege, partir à la retraite assez tôt permet d'être plus en forme pour en profiter. Contrairement à ce qu'affirme le Medef, le destin des salariés n'est pas de travailler jusqu'à épuisement dans les entreprises !

Contrat entre générations

Au-delà, décaler l'âge de départ à la retraite reviendrait à rompre le contrat implicite existant entre les générations. 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 qu'un chômage de masse continue d'exister. Décaler l'âge de départ à la retraite revient à préférer entretenir le chômage des jeunes plutôt que de payer des retraites.

Mesure hypocrite

Mais il est plus probable que cette mesure aurait en fait une autre conséquence. En effet, les jeunes rentrent de plus en plus tard sur le marché du travail, soit pour cause de chômage, soit pour suivre leurs études. Dans le même temps, les entreprises continuent à se débarrasser de leurs salariés bien avant 60 ans. Ainsi, suivant une étude de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, plus des deux tiers des salariés sont hors emploi (chômage, pré-retraites) au moment de faire valoir leurs droits à la retraite.

Il sera de plus en plus difficile de cumuler les annuités requises pour avoir une pension à taux plein. L'augmentation de la durée de cotisation est donc une mesure hypocrite qui vise à la mise en place d'une retraite à taux réduit pour le plus grand nombre.

Nos propositions

Il n'y a aucune fatalité en matière d'avenir des retraites. Il est possible de maintenir le niveau actuel des retraites par une redistribution de la richesse produite qui soit plus favorable aux salariés. C'est ce qu'il faut l'imposer au patronat et au gouvernement par nos mobilisations.

La retraite par répartition a fait ses preuves. Elle a permis une augmentation considérable du niveau moyen des pensions.

Garantir la répartition

Il faut d'abord garder un système de retraite fondé sur la solidarité entre les générations et développer les possibilités démocratiques contenues dans la répartition. Ce n'est ni aux marchés financiers ni aux technocrates de décider de l'avenir des retraites, c'est à la société entière.

Dans le système par répartition, les choix relèvent d'une décision politique et peuvent être pris de façon démocratique. Avec la capitalisation, ce sont les spéculateurs qui décident du niveau des pensions.

Maintenir le même niveau de vie entre actifs et retraités

Il faut ensuite maintenir la parité moyenne de niveau de vie entre actifs et retraités, résultat de décennies de développement du régime par répartition. Cette parité est remise en cause par l'effet des mesures Balladur de 1993 et les accords Arco/Agire de 1996.

Ces dispositions entraînent une baisse importante du montant des retraites par rapport aux salaires. Déjà, les retraites du secteur privé devraient baisser de plus de 20% à l'horizon 2040. Pour éviter un tel décrochage, il faut revenir sur ces mesures. Ce devrait être une des priorités d'une politique visant à préserver le système de retraite par répartition. Ce serait là une vraie réforme !

En finir avec la pauvreté

Il faut enfin en finir avec ce qui reste de pauvreté parmi les retraités et prendre en compte les effets de la montée de la précarité, avec la multiplication des carrières éclatées et écourtées, en particulier chez les femmes. Des mesures de revalorisation particulières sont donc nécessaires. Aucune retraite actuelle ou future ne doit être inférieure au SMIC.

L'accroissement de la richesse nationale peut permettre de financer ces objectifs.

Avec une croissance très modérée de 1,7 % par an - la croissance entre 1973 et 1996 a été de 2,1 % par an -, le PIB (la richesse nationale produite) aura doublé en

2040 alors que la charge des inactifs (jeunes et personnes âgées) n'aura été multipliée que par 1,25.

Partager la richesse produite

Il n'y a donc pas de problème a priori. Le seul réel problème est politique, c'est celui du partage de cette richesse.

Il faut en finir avec le tabou du blocage des cotisations patronales. Une participation plus importante des entreprises s'avérera inévitable.

Il faut l'envisager d'autant plus tranquillement que la part des salaires dans la valeur ajoutée (la richesse produite par les entreprises) n'a fait que baisser depuis 20 ans. Elle était de 70 % au début des années 80. Elle est passée à 60 % aujourd'hui. Cette baisse de la part des salaires dans la richesse produite s'est effectuée alors que, dans le même temps, la productivité du travail augmentait de plus de 50 %.

On le voit des marges de manoeuvres importantes existent.

Augmenter les cotisations patronales

Un rééquilibrage de la valeur ajoutée pour financer les retraites est donc tout à fait possible.

Le problème politique qui est posé est celui de l'accapement des gains de productivité par le patronat et les financiers.

Un nouveau partage de gains de productivité entre profits et salaires au sens large (salaire direct, pension, temps de travail) doit être mis en œuvre. Ainsi, un transfert de 0,5 point de productivité par an suffirait à résoudre le problème de financement des retraites, même dans les hypothèses économiques les plus défavorables. Cela suppose simplement la volonté politique de l'imposer au patronat.

On le voit, le fatalisme n'est pas de rigueur. La régression sociale peut être évitée, des solutions existent pour garantir l'avenir des retraites... à condition d'être en capacité de construire les rapports de force nécessaires. C'est tout l'enjeu de l'année 2003. A nous d'être à la hauteur de la situation.

Un affrontement inévitable

Le gouvernement l'a annoncé à plusieurs reprises, l'année 2003 sera celle de la réforme des retraites. Il faudrait plutôt parler de contre-réforme, au vu des propositions gouvernementales et patronales. Les premiers touchés seront les fonctionnaires. Ainsi, le secrétaire général de l'UMP, Philippe Douste-Blazy s'est prononcé pour une durée de cotisations de "40 ans pour tous", position que le Premier ministre a confirmé au président de la CGPME, le patronat des petites entreprises. Au nom de "l'équité", il s'agit d'essayer d'appliquer aux fonctionnaires les mesures injustes qui ont déjà touché les salariés du privé. L'alignement se ferait par le bas et la dégradation de la situation des salariés du privé serait entérinée et étendue aux fonctionnaires puis, par la suite aux autres régimes spéciaux (SNGF, EDF...). Mais les projets gouvernementaux et patronaux ne s'arrêtent pas là. Le vice-président du Medef, Guillaume Sarkozy, frère du ministre de l'Intérieur, préconise une augmentation de six à sept années de durée de cotisation dont seraient cette fois victimes tous les salariés : ceux du privé comme ceux du public. C'est une régression sociale d'ampleur qui se prépare.

D'autres choix sont pourtant possibles pour maintenir le niveau actuel des retraites par rapport aux salaires. Ils supposent de lever le tabou de l'augmentation des cotisations patronales. Il s'agit avant tout d'un problème politique, celui d'un partage de la valeur ajoutée, de la richesse produite par les entreprises, qui doit être plus favorable aux salariés. Cette solution est parfaitement envisageable : les profits des entreprises n'ont fait qu'augmenter depuis un quart de siècle. Des marges de manœuvre importantes existent donc. Le problème n'est donc fondamentalement pas financier. Pour mettre en échec les projets gouvernementaux et patronaux, c'est une mobilisation de l'ensemble des salariés du privé et du public qu'il faut mettre en oeuvre. L'affrontement s'avère aujourd'hui inévitable.

Il est de la responsabilité des syndicats de le préparer dans l'unité. L'Union syndicale-G10 Solidaires est prête à s'engager dans ce combat ! Elle participera aux manifestations du 1er février sur ces objectifs.

Le prétexte de la démographie !

Les évolutions démographiques sont sans cesse mises en avant pour justifier la mise en œuvre de mesures régressives concernant les retraites. Ressassé, l'argument semble convainquant. En fait il n'en est rien. Il n'y a aucun déterminisme démographique.

Les études sur les retraites présentent une vision catastrophique de l'avenir en prenant l'année 2040 comme référence. En poussant sur 40 ans les tendances démographiques actuelles, on aboutit à une dramatisation maximale. C'est l'effet recherché.

Horizon 2040 ?

Or, si les études démographiques peuvent être fiables sur 20 ans, pousser les tendances sur près de 40 ans n'est pas sérieux. Mais le paradoxe est que, même en poussant les tendances démographiques à l'extrême, il est très difficile de démontrer l'existence d'un choc démographique.

Il est indéniable que le nombre de personnes âgées va fortement augmenter. Conséquence mécanique : il y aurait de moins en moins d'actifs pour financer les retraites. La charge que feraient peser les personnes âgées sur les actifs doublerait quasiment entre 1995 et 2040.

Argument tronqué

Cependant, limiter l'analyse démographique au seul vieillissement de la population revient en fait à tronquer la réalité. En effet, les actifs doivent prélever une partie de leurs ressources au profit des personnes âgées mais aussi des jeunes.

Ce qui importe, du point de vue démographique, c'est donc le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler et le nombre de celles qui sont soit trop vieilles, soit trop jeunes pour le faire. Or, ce rapport va peu varier au cours des prochaines décennies.

En d'autres termes, pour les actifs, la charge liée à l'aug-

mentation de la proportion des personnes âgées sera compensée en partie par la baisse de la part relative des jeunes dans la population totale. La charge des inactifs (jeunes et personnes âgées) serait multipliée par 1,25 à l'horizon 2040. On est donc très loin du doublement envisagé plus haut. Mais ce chiffre n'a d'intérêt que si on le met en relation avec l'accroissement de la richesse produite (le PIB) pendant cette même période.

Partage de la richesse

Or, même les hypothèses les plus pessimistes en la matière prévoient que celle-ci augmenterait dans des proportions beaucoup plus importantes - elle devrait au minimum doubler -, que la charge des inactifs. Il n'y a donc pas de problème insurmontable. Si nous avons comme objectif de maintenir le niveau actuel des retraites par rapport aux salaires, la part des retraites dans le PIB augmenterait d'un peu plus de 6 points. Cette augmentation de 6 points est assumable : le poids des pensions s'est accru de plus de 7 points entre 1950 et 1995 sans que cela provoque les cataclysmes que certains se plaisaient déjà à prédire à l'époque.

Les cotisations patronales

Pour couvrir cette évolution, une augmentation de 15 points du taux de cotisation sur 40 ans, soit 0,37 point par an, suffirait.

Un rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée, la richesse produite par les entreprises, doit être opérée.

On le voit, la démographie est mise en avant par certains pour éviter de s'attaquer au partage des richesses !

Les retraites plus inégales pour les femmes

Sur les 3 millions de personnes percevant des retraites inférieures au minimum vieillesse (577,91 euros), 83 % sont des femmes. En 2001, la pension moyenne des femmes est de 848 euros par mois, soit 58 % de celle des hommes. Cet écart est donc très supérieur à l'écart de rémunération qui est encore de 20%. Il s'explique par le fait que les femmes interrompent leur activité pour élever les enfants, et aussi par le développement du travail à temps partiel qui reste essentiellement féminin. Pour faire reculer cette inégalité, il faut favoriser l'activité professionnelle des femmes à temps plein (équipements collectifs pour l'enfance par exemple) et imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Régression sociale pour le secteur privé

■ En juillet 1993, le gouvernement Balladur prend quatre mesures qui ont toutes pour objectif de baisser le montant des pensions pour les années à venir.

La première a consisté à faire passer progressivement à l'échéance 2003 la durée de cotisation de 37,5 à 40 annuités pour toucher une retraite à taux plein (50% du salaire moyen). Or, la durée de vie active a tendance à se réduire : on entre de plus en plus tard sur le marché du travail (allongement de la durée des études, chômage), on en sort de plus en plus tôt (pré-retraites, chômage). Une telle mesure revient donc à baisser le montant des pensions : il devient très difficile d'avoir les 40 annuités.

La deuxième a consisté à indexer les pensions sur les prix et non plus sur les salaires. En période de faible inflation, cela a pour conséquence de faire baisser le niveau des retraites par rapport aux salaires.

La troisième a porté sur le mécanisme de revalorisation des « salaires portés au compte » pour calculer le montant de la pension au moment du départ en retraite. Ces salaires annuels servant de référence de calcul de la pension sont depuis 1993 revalorisés chaque année comme les pensions, c'est-à-dire comme les prix. Au moment de la retraite, ils auront ainsi perdu du pouvoir d'achat au regard de l'évolution des salaires. personne n'aura donc une retraite équivalant effectivement à 50% du salaire moyen.

La quatrième a été de faire passer la moyenne des salaires pris en compte dans le calcul de la pension des 10 aux 25 meilleures années à l'horizon 2008.

■ L'accord du 25 avril 1996 sur les retraites complémentaires (Agirc pour les cadres, Arrco pour les non cadres) organise une forte baisse du rendement des régimes complémentaires dans le futur. Ataux de prélèvement constant et sans contribution nouvelle des employeurs, les pensions complémentaires sont dorénavant sous-revalorisées par rapport aux prix, tandis que les cotisants acquièrent de moins en moins de droits pour une cotisation équivalente.

L'effet combiné des mesures Balladur de 1993 et des accords Arrco/Agirc de 1996 va avoir pour conséquence de faire baisser de plus de 20% le niveau relatif des pensions par rapport aux salaires, d'ici 2040. Cette baisse programmée serait évidemment encore plus importante si les projets actuels du patronat aboutissaient.

Rétablir l'équité ?

Encore aujourd'hui, il existe, en moyenne, une parité entre privé et public en matière de retraite. Actuellement, les salariés du privé et du public touchent, en moyenne, des retraites équivalentes.

Les systèmes de retraites sont organisés de façons différentes. Contrairement aux salariés du privé, les primes et indemnités ne rentrent pas en ligne de compte dans le calcul de la retraite des fonctionnaires ; par contre, celle-ci est calculée sur la base de 75% du salaire des six derniers mois.

Cette situation, égalitaire entre privé et public, est en train de disparaître progressivement et les salariés du privé verront leur niveau de retraite se dégrader de façon importante dans les années à venir (voir encadré plus haut).

Il n'est pas acceptable que les salariés du privé subissent une baisse importante du niveau des pensions par rapport aux salaires.

Il faut donc revenir sur les mesures prises ces dernières années à leur encontre, en particulier sur le mode d'indexation des retraites et la durée de cotisation. Sur ce dernier point, le retour à 37,7 annuités ne représenterait qu'un faible surcoût (0,3 point de PIB). Le problème n'est donc pas fondamentalement financier.

Il est clair que l'on ne réparera pas l'injustice faite aux salariés du privé en l'étendant aux salariés du public. Le passage à 40 annuités pour ces derniers n'améliorerait en rien la situation des salariés du privé.

Bien au contraire, comme le note le journal La Tribune (03/12/02), "laisser à 37,5 ans la durée de cotisation pour les fonctionnaires empêche d'aller au-delà de 40 ans dans le privé".

Rétablir l'équité entre privé et public c'est donc aligner le privé sur les garanties du public, c'est en revenir aux 37,5 annuités pour toutes et tous.