

Retraites : Quand et comment ?



© MUCCHIELLI/NAJA

Alors que les réformes se traduisent par la baisse des pensions et l'appauvrissement des retraités, le Président de la République a pris date pour de nouvelles régressions.

**Dossier réalisé par
Marianne Baby, Emmanuel Guichardaz,
Élizabeth Labaye, Claudie Martens,
Isabelle Sargeni-Chetaud.**

Nicolas Sarkozy a annoncé que 2010 serait l'année de remise à plat de la question des retraites. Après avoir imposé un allongement de la durée de cotisation à 40 puis 41 annuités, le gouvernement Fillon poursuit dans son objectif de démantèlement des retraites par répartition. Le gouvernement et le MEDEF ont pour objectif de reculer l'âge de départ à la retraite, certains évoquant même les 67 ans de l'Allemagne ! On connaît le faible taux d'emploi des seniors, (40 % seulement des salariés sont encore en activité à 59 ans, un grand nombre d'entre eux n'est pas en capacité de poursuivre leur activité), une telle décision aurait donc pour effet d'augmenter encore le poids de la décote, dégradant davantage le niveau de la pension. D'ores et déjà, les régressions successives mises en œuvre par Balladur et Fillon montrent leur nocivité : les pensions perçues sont en

baisse. Les femmes sont particulièrement touchées, y compris par les modifications intervenues dans l'attribution des bonifications familiales dans la Fonction Publique, et le risque de voir leur voir attribuer une seule année de MDA (Majoration de durée Assurance) dans le régime général. Alors que le niveau de vie des actifs et retraités s'étaient rapprochés, le décrochage des pensions par rapport aux salaires va s'accroître. Le gouvernement fait diversion en demandant au COR un rapport sur de nouvelles modalités techniques pour les régimes de retraites. Il s'agit pour lui de contourner le débat sur l'augmentation des cotisations, qui a la préférence des Français et qui est tout à fait réaliste. Il s'agit de mettre un terme à la baisse de la part salariale dans la valeur ajoutée, et à accompagner l'évolution démographique par un relèvement progressif des cotisations sociales. Le besoin de financement supplémentaire des retraites, par rapport à la loi Fillon de 2003, a été estimé par le rapport du COR de novembre 2007 à 1 point de PIB en 2020 et à 1,7 point en 2050. Qui peut croire que cet accroissement ne serait pas soutenable, que l'économie de la France ne pourrait y parvenir? On peut rappeler qu'un point de PIB correspond aujourd'hui à 10 % des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières! C'est évidemment un choix de société qu'il s'agit de décider, au moment ou la proportion des retraités dans la population s'accroît. Cela suppose que ces questions soient bien sûr la table, et que le nouveau rendez-vous de 2010 soit bien celui de la mobilisation de l'ensemble des forces syndicales, des salariés et des retraités. Pour que les jeunes puissent faire confiance au régime par répartition, pour empêcher la poursuite infernale des régressions et réenclencher le mécanisme des solidarités.



Retraite: une dégradation continue



Le système de retraite par répartition invite toutes les générations à se mobiliser.

Depuis la réforme des régimes de retraite initiée par le gouvernement Balladur en 1993, le taux des pensions diminue et la durée de cotisation augmente.

Depuis les mesures Balladur en 1993, les réformes des régimes de retraites se succèdent. En 1993, la durée de cotisation des salariés du privé a été allongée de 37,5 à 40 ans; une décote de 10 % instaurée par année manquante, ramenée à 5 % en 2003; les pensions désormais calculées sur la base des 25 meilleures années – au lieu des 10 meilleures – et indexées sur les prix et non plus sur les salaires, entérinant la coupure entre l'évolution du niveau de vie des retraités et celle de la richesse collective. En 2003, le gouvernement s'en prend à la fonction Publique « au nom de l'équité », ce sera le tour des régimes spéciaux en 2008. Le gouvernement actuel a décidé d'augmenter encore la durée de cotisation à 41 ans et même d'engager un processus d'allongement permanent de celle-ci en y affectant les deux tiers de la croissance de l'espérance de vie à 60 ans. Le choix fait est d'équilibrer le système des retraites par l'allongement progressif de la durée de cotisation requise pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Cette fausse alternative « Soit on augmente la durée de cotisation, soit on baisse le niveau des pensions. » s'est traduite par à la fois l'allongement et la baisse des pensions. Pour les salariés du secteur privé, ces mesures ont entraîné une baisse du pouvoir d'achat de la retraite du régime général de 0,3 % par an et de 0,6 % pour la retraite complémentaire, celui de la retraite des fonctionnaires baissant de 0,5 % par an. Ces baisses devraient se poursuivre dans le futur et le décrochage par rapport aux salaires s'accroît. Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR), le taux de remplacement moyen - le niveau de la retraite par rapport au salaire - est aujourd'hui de 72 %, il devrait passer à 65 % en 2020 et à 59 % en 2050.

Ces mesures ont aggravé les inégalités pour toutes les personnes aux carrières heurtées. Les femmes, qui ont déjà des pensions en moyennes inférieures de 40 % par rapport à celles des hommes, sont particulièrement touchées par l'allongement de

radation

37,5 ans de réforme

L'histoire des réformes des régimes de retraite remonte à 1972, il y a 37,5 ans ! Depuis les choses s'accélèrent.

la durée de cotisation et par les effets très pénalisants de la décote. En effet, à ce jour, seulement 39 % des femmes retraitées ont pu valider 37,5 ans, contre 85 % des hommes. Dans la fonction publique, l'âge moyen de départ augmente, (2 mois en 2008) et davantage pour les femmes. Le pourcentage de femmes bénéficiant de bonifications est en diminution et le nombre de trimestres pris en compte a diminué. Dans l'éducation, le taux de pension des femmes est inférieur de 3,9 points à celui des hommes, elles sont un peu plus touchées par la décote. 33,9 % des hommes bénéficient d'une surcote contre 24 % des femmes et pour un nombre de trimestres plus important. La réforme de l'IRCANTEC à laquelle la FSU s'est opposée, conjugué la baisse des pensions à une augmentation des cotisations, plus forte pour les salariés que pour leurs employeurs. À terme, la baisse de la pension complémentaire atteindrait 30 % ; les pensions des affiliés à l'IRCANTEC sur l'ensemble de leur carrière varieraient de 64 % du dernier salaire à 56 % !

Les jeunes rentrent de plus en plus tard sur le marché du travail. Toute nouvelle augmentation de la durée de cotisation se traduira donc par une nouvelle baisse du niveau des pensions. Les mesures prises de 1993 à 2003 montrent déjà pleinement leurs effets : elles n'ont pas conduit à l'allongement de la durée effective du travail, puisque l'âge moyen de cessation d'activité en France reste situé à 58 ans aujourd'hui ce qui n'empêche pas le patronat de réclamer le recul de l'âge de la retraite. Le contrat intergénérationnel serait alors rompu, car si les actifs paient les pensions des retraités, en contrepartie, les salariés âgés laissent leur place sur le marché du travail aux nouvelles générations. Dans une période de chômage de masse, décaler l'âge de départ à la retraite revient à aggraver le chômage des jeunes pour ne pas payer les retraites de leurs aînés.

Ce sont les ordonnances de la sécurité sociale en 1945 qui ont généralisé les systèmes de retraite à l'ensemble de la population française, basé sur le principe de répartition et de solidarité inter-générationnelle puisque ce sont les actifs qui financent les pensions des retraités.

Si en 1947, la durée de cotisation pour une retraite à taux plein était fixée à 30 ans, le montant des pensions d'alors était très faible. En 1972 la durée de cotisation passe à 37,5 ans, pour un taux plein à 50 %. Dans le même temps, la retraite complémentaire devient obligatoire pour tous les salariés du privé.

En 1982 l'âge légal de départ passe de 65 à 60 ans. Moins de 10 ans plus tard, le Livre Blanc commandé par Michel Rocard, inspirera la réforme Balladur en 1993 : allongement de la durée de cotisation, calcul de la pension sur les 25

meilleures années, indexation des pensions sur les prix et non sur les salaires.

La mobilisation de 1995 mettra en échec le projet Juppé d'étendre à la fonction publique ces mesures, qui seront cependant reprises en partie dans la réforme Fillon en 2003. Malgré la très forte mobilisation (2 millions de manifestants le 13 mai), la réforme passe. La CGC et la CFDT acceptent un relevé de décision le 15 mai, ce qui précipite la fin du mouvement.

Outre l'alignement sur le régime général de la durée de cotisation pour les fonctionnaires, un relèvement des retraites les plus basses, mais aussi la poursuite de l'allongement progressif de la durée de cotisation pour tous les salariés, la loi Fillon fixait un rendez-vous pour... 2012.

Devenu premier ministre, le même François Fillon en aura avancé la date, pour la « mi-2010 ».



© CADIEU/ANSA

2010 : année du big-bang

En juin 2009, le président de la République a prononcé devant le Parlement réuni en congrès un discours dans lequel il fait de l'année 2010 un « rendez-vous capital » sur les retraites. Les sujets examinés concerneront notamment l'âge de départ à la retraite, la durée de cotisation et la pénibilité. Le message est clair : « faute d'un accord, le gouvernement prendra ses responsabilités ».



Face aux déficits, et aux inégalités entre régimes, des voix aussi diverses que celles de Jacques Bichot, proche de l'Institut Montaigne, ou Thomas Picketty, se font entendre pour demander une réforme systémique de nos régimes de retraites, que certains n'hésitent pas à appeler une réforme « big-bang ».

Le Conseil d'Orientation des retraites (COR) planche sur une telle hypothèse. La demande parlementaire adressée au COR vise à étudier les modalités techniques du passage d'un régime en annuités de nos actuels régimes de base, en un régime par points ou en comptes notionnels.

Ce qui est en jeu, c'est la substitution à un système à prestation définie (à un âge donné, je peux calculer le montant de ma pension en fonction d'une formule qui exprime un pourcentage de mon salaire de référence), d'un système à cotisation définie, où le taux de cotisation étant fixé une fois pour toutes, la pension est servie sous la forme d'une rente calculée à partir des cotisations, selon une règle conjoncturelle. La notion de neutralité actuarielle, centrale dans tous ces systèmes, permettant d'assurer une forme de pilotage automatique du financement.

Ce que montrent dès à présent les

travaux du COR, c'est que techniquement tout est possible. Mais précisément, on ne peut pas réduire ce choix à une question purement technique. Certes notre système actuel présente un certain nombre de défauts, et notamment un manque de lisibilité pour les assurés, que n'ont en rien arrangé les réformes de 1993 et 2003. Mais les réformes proposées qui tirent argument de l'actuelle complexité des règles oublient que notre système conjugue plusieurs objectifs :

- Comme tout système à prestation définie son premier objectif est clair : assurer un certain taux de remplacement à un âge donné ;
- La retraite est un élément du contrat salarial, qui tente de faire des pensions un salaire socialisé ou, comme dans la fonction publique, un traitement continué ;
- C'est aussi un élément du contrat social : la retraite est un dispositif social qui résulte d'un choix de société et non d'un choix individuel. Ce qui justifie que des éléments non contributifs, comme les majorations de durée d'assurance accordées aux mères, visent à corriger les inégalités qui sont le reflet des carrières passées. Rendre le système plus strictement contributif modifierait profondément notre conception d'une retraite sociale

et solidaire. Faire reposer l'équilibre financier sur un choix qui permet aux uns de prolonger leur activité, alors que tout le monde sait que ce choix est illusoire pour un grand nombre interroge notre modèle de justice sociale. Peut-on croire que le principe de solidarité intergénérationnelle, qui est le fondement d'une retraite par répartition, s'en trouvera renforcé s'il repose exclusivement sur des choix

individuels ? Enfin comment croire qu'une réforme systémique qui intégrerait un scénario de retour à l'équilibre (ce que se gardent bien de faire les promoteurs de ces réformes), serait totalement neutre pour les assurés et ne se traduirait pas in fine par une baisse du niveau des pensions ? Il est clair que derrière l'apparente technicité des débats se cachent des questions qui engagent l'avenir de nos sociétés. Il est difficile de savoir dès à présent ce que le gouvernement s'apprête à présenter dans le cadre de ce rendez-vous 2010 sur les retraites. Envisage-t-il une réforme « big bang » ou un cocktail de mesures visant à repousser l'âge de départ ? Les avantages familiaux ou conjugaux pourraient être de nouveau sur la sellette (majoration de 10 % pour parents de 3 enfants et plus, départ anticipé pour parents de 3 enfants dans la Fonction publique, débat sur les modalités de la pension de réversion...). Les dernières déclarations du ministre Xavier Darcos traduisent une certaine hésitation. On voit mal néanmoins comment, en si peu de temps, toutes les questions pourraient être réellement mises sur la table. Aujourd'hui l'urgence est d'ouvrir un débat démocratique et transparent... pour l'avenir.

Antoine Math : « maintenir le niveau de vie »

Le COR réfléchit au passage d'un régime en annuités, à un régime de comptes notionnels ou par points et le modèle suédois est évoqué comme référence. De quoi parle-t-on au juste ?

Dans un système par point, comme c'est le cas avec les régimes de retraite complémentaire (ARCCO et AGIRC pour les salariés du secteur privé, IRCANTEC pour les non titulaires dans la fonction publique), le salarié reçoit chaque année un certain nombre de points en fonction de ses cotisations et, lorsqu'il part en retraite, les points accumulés chaque année sont transformés en une pension. Deux paramètres sont cruciaux, le coût d'achat des points et la valeur du point au moment de partir en retraite : depuis la moitié des années 1990, l'évolution de ces deux paramètres ont été telles que le «taux de rendement» a baissé de l'ordre de 30 % pour les salariés du secteur privé. Le système suédois vise, quant à lui, à trouver un moyen d'équilibrer le financement des retraites par répartition sans toucher aux taux de cotisations, donc en trouvant un système agissant par un recul de l'âge de départ à la retraite et par une diminution des pensions. Ce système vise à supprimer tout âge standard de départ à la retraite en laissant aux individus le choix d'arbitrer entre un départ plus tardif ou une pension fortement diminuée. Les simulations montrent que, compte tenu du gel du taux de cotisation d'une part, de l'allongement de l'espérance de vie d'autre part, ce système va conduire à une baisse conséquente des taux de remplacement.

Modifier les paramètres de calcul des retraites ou changer le système, au fond l'objectif n'est-il pas le même ?

Oui. Face aux évolutions démographiques, l'équilibre financier des systèmes de retraite solidaires passe forcément par une augmentation des recettes et/ou une limitation ou diminution des dépenses. Augmenter les recettes revient à augmenter les taux de cotisations. Or, sous la pression du

patronat qui fait du travail un coût et la cause de tous les maux, cette option a été écartée, alors même qu'elle est celle préférée par les salariés, devant les deux autres à qui on a pourtant donné la préférence à travers les réformes entreprises depuis le début des années 1990 : reculer l'âge de départ effectif à la retraite et diminuer les pensions. Le recul de l'âge de liquidation dépend avant tout de l'état et du fonctionnement du marché du travail sur lequel le système de retraite a peu de prise, a fortiori en période de crise et de chômage de masse. De fait, depuis le début des années 1990, l'option réellement choisie a été de programmer une diminution des taux de remplacement (le ratio retraite/salaire), de l'ordre de 20 à 30 % pour des carrières complètes dans des pays comme la France et l'Allemagne ayant opté pour des réformes paramétriques. Les réformes, quel que soit le système utilisé, auront des résultats assez voisins, une forte baisse des pensions.

Les principes de notre système de retraite sont aujourd'hui contestés. Comment inverser cette approche ?

Les partisans d'un « big bang » et du remplacement du système actuel par un régime à c o m p t e s notionnels se fondent sur des critiques justifiées de notre système actuel tels que les difficultés à le financer, la fragmentation du système (salariés du privé, fonctionnaire, régimes spéciaux...) qui interroge l'équité et la faible lisibilité en cours de carrière sur le processus d'acquisition des droits à la retraite. Si, sur ces points, notre système est perfectible, le remède préconisé n'est pas forcément le bon, en tous les cas pas meilleur que d'autres options

possibles. Il faudrait que la société puisse décider vraiment des modalités et du niveau de la redistribution qu'elle veut opérer des actifs vers les retraités. Si aujourd'hui, 13 % du PIB est consacré aux retraites, pourquoi à l'avenir, si la part des retraités augmentent fortement, cette part du PIB ne pourrait ou ne devrait-elle pas augmenter également ? Aujourd'hui, on nous dit, que cette option n'est pas possible. Or le débat devrait porter, de façon ouverte, sur la possibilité, à côté du recul de l'âge de la retraite ou de la diminution des pensions, également d'augmenter les taux de cotisation. Sur les autres questions, je pense que

« ce système va conduire à une baisse conséquente des taux de remplacement »



Antoine MATH, chercheur à l'IRES, spécialiste des systèmes de protection sociale et co-auteur de « La France du travail », IRES et éditions de l'Atelier, 2009.

l'objectif principal d'un système de retraite est celui d'un maintien relatif du revenu, qui correspond à l'aspiration très massive des personnes, quand on les interroge, qui est de maintenir leur niveau de vie pour continuer à faire face à un niveau de dépenses auquel on s'est habitué toute sa vie. Traduit en terme technique, cet objectif revient à faire en sorte que la pension s'exprime en pourcentage du revenu d'activité.

Avantages familiaux

L'érosion des droits propres des femmes se poursuit.

Le budget 2010 de la Sécurité sociale prévoit de nouvelles modalités

d'attribution des avantages familiaux de retraite dans le secteur privé.

La nouvelle disposition réservera une année de majoration de durée d'assurance à la mère au titre de la grossesse et de l'accouchement, et une année au titre de l'éducation de l'enfant qui pourra être attribué, d'un commun accord, au père ou à la mère.

Cette solution, en retrait par rapport à ce qu'avaient demandé des syndicats et associations, favorables au maintien des deux années de majoration pour la mère. En cas de désaccord du couple, cela risque d'engendrer des situations contentieuses pénalisant les femmes.

Dans la fonction publique, les bonifications ont été supprimées par la loi Fillon pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2004. Pour les enfants nés avant cette date, les parents fonctionnaires continuent de bénéficier d'une majoration de 4 trimestres, sous réserve qu'ils justifient d'une interruption de 2 mois. La Commission européenne a estimé que cette disposition constituait une discrimination indirecte au regard du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, (oubliant que ce sont les femmes qui accouchent!). Une attitude qui renforce les inégalités au nom de l'égalité formelle.

Pour la FSU, il est indispensable qu'un débat soit mené, au sein des États membres, sur la place qu'il convient d'accorder aux avantages familiaux dans des systèmes de retraite par répartition qui conjuguent logique contributive et solidarité. Un objectif important des politiques de retraites doit être la réduction des écarts de pension qui subsistent entre les hommes et les femmes, tant dans le régime général, que dans la fonction publique.



© MUCHELJUNAJA

FSU : d'autres choix les retraites



© TRÉVIERSINAJA

D'autres choix que ceux avancés par le gouvernement sont possibles pour pérenniser et renforcer notre système de retraite. La FSU avance plusieurs propositions.

Avec l'allongement de la durée de cotisation, de nouvelles modalités de calcul, la décote, les décrets Balladur et la loi Fillon ont programmé une baisse des pensions qui affecte particulièrement les carrières courtes ou interrompues (chômage, précarité, congé parental, entrée tardive dans la vie active).

Le gouvernement prône un nouvel allongement de la durée de cotisation alors que seuls 4 salariés du privé sur 10 sont encore en emploi à 60 ans, que les entreprises se débarrassent de leurs seniors et que les conditions de travail des fonctionnaires (dégradées par la réforme de la cessation progressive d'activité) les poussent à partir le plus tôt possible.

L'indexation des pensions de retraite sur les prix conduit à un décrochage

du pouvoir d'achat des retraités par rapport aux revenus des actifs (- 22 % en 20 ans). Fillon promet de revaloriser de 25 % en 5 ans le minimum vieillesse, de quoi le porter seulement au niveau du seuil de pauvreté.

La FSU défend d'autres choix : ceux de la solidarité entre les générations et les professions. Ils nécessitent un meilleur partage des richesses, en consacrant aux retraites une part des gains de productivité acquis par le travail des salariés.

La FSU refuse un système de retraite à deux vitesses : le développement de l'épargne retraite pour ceux qui le peuvent et l'assistance minimale pour les autres.

Elle continue d'exiger pour tous 75 % du dernier traitement à 60 ans avec 37,5 annuités.

Cela passe par :

x pour

En Europe, on retarde...

- l'abrogation des décrets Balladur et loi Fillon;
- l'abandon des décotes;
- le rétablissement des bonifications pour enfants dans la fonction publique et des mesures pour les parents ayant élevé seuls leurs enfants;
- la revalorisation des pensions;
- le rétablissement de la CPA (cessation progressive d'activité)
- la validation gratuite de la durée d'assurance correspondant à la durée de formation.

Cela passe aussi par de nouveaux droits :

- la prise en compte des périodes de temps partiels, de chômage et de précarité par un financement solidaire;
 - la prise en compte des années d'études;
 - la prise en compte de la pénibilité.
- Ces revendications n'ont rien d'utopique. La FSU refuse le catastrophisme : les nouvelles projections démographiques réduisent de moitié le besoin de financement à l'horizon 2050.

La lutte contre le chômage et pour l'emploi est essentielle pour le financement des retraites et la croissance des salaires contribue à l'augmentation des ressources des régimes de retraite.

Les exonérations de cotisations sociales (20 milliards d'euros chaque année!) ont fait la preuve de leur inefficacité pour l'emploi et constituent une trappe à bas salaires.

Le financement des retraites est accessible :

Transférer de l'ordre de 6,5 points de PIB en faveur des retraites en un demi-siècle, correspondrait à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans, soit une augmentation des cotisations de 0,375 point par an.

Dans un pays qui aura doublé son PIB en 2050, il est tout çà fait envisageable d'utiliser une partie des gains de productivité (évalués à 1,6 % par an dans le scénario central du COR). C'est économiquement possible : il faut en faire le choix politique.

L'Italie, l'Allemagne, le Royaume-Uni ont décidé, de retarder les âges légaux de retraite (âge d'ouverture des droits et/ou l'âge d'obtention d'une pension complète). Ces réformes, en dehors de la réforme italienne de 2007 prévue à l'horizon 2013, sont très étalées dans le temps : l'âge d'obtention d'une pension complète en Allemagne passe de 65 à 67 ans à l'horizon 2034 et au Royaume-Uni de 65 ans pour les hommes et 60 pour les femmes à 68 ans pour tous à l'horizon 2046. Les incitations à la prolongation de l'activité y prennent aussi la forme de surcote et décote.

Dans le système des comptes notionnels introduit en Italie et en Suède, la notion d'âge d'obtention d'une pension complète n'existe pas mais la pension, dépend de manière croissante de l'âge de départ en retraite. De plus le barème de pension évolue au fil des générations en fonction de l'allongement de l'espérance de vie. En Suède, l'espérance de vie est établie à partir des tables de survie officielles révisées en continue. En Italie les tables de mortalité seront révisées tous les 3 ans à partir de 2010

Certains pays sont allés plus loin: la Suède a complété son système par un mécanisme de stabilisation automatique modulant le rendement du régime en fonction de l'évolution

démographique (nombre de cotisants rapporté au nombre de retraités).

Les différentes formes d'incitation au recul de l'âge de départ en retraite, ne peuvent être traités indifféremment de la situation de l'emploi des seniors. Or sur cette question tous les pays sont loin de présenter les mêmes caractéristiques.

Dans le modèle scandinave, les parcours sont sécurisés et le taux d'emploi des 55-64 ans approche les 70 %. Pour l'Italie, l'Allemagne et les Pays-Bas (ainsi que la France) les travailleurs âgés ont été considérés comme variable d'ajustement du marché du travail et les sorties précoces d'activité ont longtemps été favorisées. En 2006, le taux d'emploi des 55-64 ans était respectivement de 33 %, 48 % et 47 %. Si cette situation n'évoluait pas, les réformes se feraient aux dépens des niveaux de pension car des individus n'auraient pas la possibilité de remplir les conditions pour l'obtention d'une pension complète et de l'équité intra générationnelle entre des individus qui auraient la possibilité de poursuivre leur activité et ceux qui seraient exclus précocement du marché du travail.

Sources : « *l'âge de la retraite dans les réformes à l'étranger* » Cinquième rapport du Conseil d'orientation des retraites novembre 2007.



© MICHELLE LINAJA