

7 juillet 2010

Omnes

Retraites 2010, sous le regard des marchés

Henri Sterdyniak, OFCE et Université Paris-Dauphine

henri.sterdyniak@ofce.sciences-po.fr

- 1. Le premier semestre de l'année 2010 a été marqué par un long débat sur une nouvelle réforme des retraites. Ce débat a été contre-productif et anxiogène.
- 2. La réforme de 2003 avait déjà sauvé les retraites. Fallait-il déjà considérer qu'elle avait échoué de sorte qu'il fallait à nouveau sauver les retraites en 2010 ?
- 3. Fallait-il laisser le COR écrire que le déficit des retraites pourrait faire augmenter de 100% du PIB le montant de la dette publique ?
- 4. Le gouvernement n'a pas engagé de débats ouverts avec les syndicats, préférant une stratégie de communication consistant à instiller progressivement ses décisions dans le débat public.
- 5. La réforme décidée sous le regard des marchés financiers, reprend pour l'essentiel les propositions du Medef : hausse rapide de l'âge de la retraite à 62 ans, sans différentiation selon la carrière et la pénibilité, sans garantie sur l'évolution du niveau des retraites
- 6. Ce n'est pas une méthode propice au développement d'un dialogue social constructif.

Le rendez-vous de 2010 n'était pas prévu par la loi de 2003, qui avait fixé des rendez-vous en 2008 et 2012. Il a été réclamé par le Medef (qui voulait obtenir un report de l'âge de la retraite à 62 ans).

La crise financière a brutalement aggravé les difficultés de financement du système de retraite, mais l'année 2010 était peu propice à une réforme des retraites :

- les transferts de points de cotisation en provenance de l'Unedic, qui avaient été envisagés en 2003, ne sont pas possibles
- ce n'est pas le moment de peser sur la consommation en augmentant les cotisations des salariés ;
- la hausse du chômage ne permet pas de prendre des mesures fortes pour l'emploi des seniors
- la situation de l'emploi rend anxiogène le report de l'âge ouvrant le droit à la retraite.

Le déficit des régimes de retraites et de chômage est certes important (de l'ordre de 25 milliards en 2010), mais 24 milliards sont dû à la crise.

Ce déficit doit être mis en regard de l'ensemble du déficit public (8 % du PIB, soit 160 milliards), qui lui-même n'est pas extravagant par rapport aux déficits publics des pays développés en 2010.

La solution aux déficits des pays européens doit être recherchée dans une stratégie de croissance, dans une nouvelle politique industrielle en Europe et dans la lutte contre l'avidité et l'instabilité de la Finance plutôt que dans l'implosion des dépenses sociales .

Solde des systèmes de retraites et de chômage

Milliards d'euros	2007	2008	2009	2010 prév.	2010 effet crise	2010 Solde structurel
Cnav	-4,6	-5,6	-7,2	-9,5	-4,8	-4,7
Agirc	1,0	0,3	-1,2	-1,7	-1,3	-0,4
Arrco	2,0	1,4	-0,3	-2,0	-2,5	0,5
Unedic	3,5	4,5	-1,1	-4,1	-8,6	4,5
FRR	1,8	1,8	1,5	1,5	-0,2	1,7
FSV	0,2	0,8	-3,2	-4,3	-2,4	-1,9
FFIPSA	-1,1	-1,2	-1,4	-1,4		-1,4
FPE/CNRACL	-0,8	-1,8	-4,3	-5,1	-3,7	-1,4
R. ad. FP	1,6	1,7	1,7	1,7		1,7
Total	3,6	1,9	-15,5	-24,9	23,5	-1,4
<i>Ep-retraite</i>	<i>6,7</i>	<i>6,9</i>	<i>7,1</i>	<i>7,3</i>		<i>7,3</i>

Aucune mesure ne permet de réduire à court terme de façon sensible le déficit des retraites.

La réforme doit viser à l'équilibre de long terme.

Mais, dans ce cas, l'Etat et les partenaires sociaux doivent prendre le temps de la définir et de la négocier.

Le gouvernement a joué de la menace des marchés pour imposer sa réforme. C'est la « stratégie du choc ».

Quels sont les désirs des français ?

Deux sondages récents donnent des résultats convergents.

Selon un sondage d'octobre 2009, commandé par la CNAV, les français refusent surtout d'avoir une retraite plus faible (80 % contre, 18 % pour), ils refusent de travailler plus longtemps (52 % contre, 42 % pour) ; ils sont moins réticent à cotiser plus (47 % pour, 48 % contre).

Selon un sondage de janvier 2010 (Journal du Dimanche), où les sondés devaient choisir entre les trois pistes, 23 % préféreraient partir tôt avec une plus faible retraite, 34 % travailler plus longtemps, 41 % cotiser davantage.

La solution préféré des français (augmenter les cotisations) est celle que le gouvernement et les entreprises refusent.

P our assurer l'équilibre financier du système des retraites face à la dégradation structurelle du ratio démographique due à l'allongement de la durée de vie et à l'arrivée à la retraite des générations de *baby-boomers*, les actifs doivent choisir entre trois pistes : la baisse du niveau des pensions ; l'augmentation des taux de cotisation (ou l'apport de ressources fiscales) ; le report du départ à la retraite (par la hausse de la durée requise de cotisations ou la hausse de l'âge ouvrant le droit à la retraite).

La France a conservé un taux de fécondité satisfaisant. Elle est mieux placée que l'Allemagne ou l'Italie.

Maintenir le niveau relatif des retraites (à taux d'activité tendanciels et avec un taux de chômage de 4,5 % en 2050) obligerait à faire passer la part des retraites de 13 % en 2008 à 17,3 % du PIB en 2050. Les cotisations devraient augmenter de 8 points. Une telle hausse semble difficilement réalisable, compte tenu des autres besoins sociaux (maladie, dépendance).

En avril 2010, le COR a présenté une projection du système des retraites jusqu'en 2050.

Le scénario médian comporte un taux de chômage de 4,5 % à terme, une hausse modérée des taux d'activité (+ 900 000 actifs), soit 1,2 année de recul de l'âge moyen de départ à la retraite ; la population active passerait ainsi de 28 millions en 2007 à 28,2 en 2050 ; une forte baisse (21 %) du ratio retraite moyenne/salaire moyen, qui passerait de 72 à 57%.

Le déficit résiduel serait de 2,6 % du PIB en 2050. Il pourrait être comblé par les excédents du régime de chômage (1 point du PIB) et une hausse modérée des cotisations (1,6 point de PIB, soit 4 points de taux de cotisation). Ce scénario montre que le système n'est pas foncièrement déséquilibré. Toutefois, il ne tient pas compte de la hausse de l'emploi des femmes ; il implique une forte baisse relative des retraites ; il suppose implicitement que la politique de hausse de l'emploi des seniors sera un échec. Il n'intègre pas de future hausse de la durée requise de cotisations (il reste à 41,5 années en 2020) alors que la loi de 2003 permet le passage à 42 ans en 2025 et à 42,5 années en 2032.

Il faudrait sans doute être plus ambitieux en matière d'emploi des femmes et des seniors. Un scénario, plus volontariste, un report de 2 années supplémentaires de l'âge de fin d'activité, aboutit à une population active de 29,85 millions en 2050 (+ 6 %). Il permet d'économiser 1,4 point de PIB en dépenses de retraites. Il faudrait aussi stabiliser le ratio retraite/salaire (coût : 2,1 points de PIB). Dans ces conditions, la part des retraites dans le PIB augmenterait de 2,8 points de 13 % en 2005 à 15,8 % en 2050. Compte tenu des excédents du régime du chômage, il faudrait accepter une hausse des cotisations de 1,8 point de PIB, soit de 4,5 points de cotisations (0,2 point chaque année de 2012 à 2022).

Dans le cadre d'une stratégie de retour au plein emploi, la France doit mettre en œuvre une stratégie spécifique de hausse des taux d'activité des seniors. Il faut accepter une certaine hausse des taux de cotisation, si l'on ne désigne pas à une forte baisse du niveau relatif des retraites.

La situation en 2050. Une projection plus rose

	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Effectifs</i>	<i>Taux d'activité*</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Taux d'activité*</i>
<i>15-24a</i>	4,0	37,5/37,8	3,8	29,8/29,7 / 34,0
<i>24-49 a</i>	10,4	94,2/93,8	10,1	81,2/82,8/87,8
<i>50-54a</i>	2,0	90,7/89,6/91,6	2,0	78,1/86,2
<i>55-59a</i>	1,95	64,6/68,9/79,6	1,95	55,4/56,5/71,4
<i>59-64a</i>	2,0	20,6/45,1/52,6	2,0	18,5/34,5/42,5
<i>65-69a</i>	1,9	3,7/3,5/7	2,0	2,6/2,6 /5
<i>70a et plus</i>	6,4	0,9/0,6	8,4	0,3/0,2

* en vert, les taux d'activité de 2005 ; en bleu ceux du COR ; en rouge, nos hypothèses.

	<i>COR</i>	<i>HS rose</i>	<i>HS rouge</i>
<i>Cotisations</i>	12,7 %	13 %	13 +1+1,8
<i>Prestations</i>	15,3 %	13,7 %	15,8
<i>Solde</i>	-2,6 %	-0,7%	0

La France souffre d'avoir l'âge de fin d'activité le plus bas de l'UE15 (59,3 ans) et l'un des taux d'activité des 55-64 ans les plus faibles (38,2 %).

Augmenter les taux d'emploi, et en particulier celui des seniors, et réduire le taux de chômage est l'axe essentiel, à moyen terme, de l'équilibre le système des retraites.

Le problème à court terme est que la France a retrouvé, en 2010, un taux de chômage de l'ordre de 10 % et que la crise de l'emploi a particulièrement frappé les jeunes : ce n'est pas une situation propice à la hausse de l'emploi des seniors

Age moyen de sortie du marché du travail en 2008

Irlande	64,1
Suède	63,8
Pays-Bas	63,2
Royaume-Uni	63,1
Espagne	62,6
Allemagne	61,7
Finlande	61,6
Belgique	61,6
<i>UE15</i>	<i>61,5</i>
Danemark	61,3
Autriche	60,9
Italie	60,8
France	59,3

Taux d'emploi

	Taux d'emploi 15-64 ans 2008	Taux d'emploi 55-64 ans 2008	Evolution 2008-1997
Suède	74,3	70,1	+7,5
Japon	70,7	66,3	+3,1
Etats-Unis	70,9	62,1	+5,0
Royaume-Uni	71,5	58,0	+9,7
Danemark	78,1	57,0	+5,3
Finlande	71,1	56,5	+20,9
Allemagne	70,7	53,8	+15,7
Pays-Bas	77,2	53,0	+21,0
Espagne	64,3	45,6	+11,5
Autriche	72,1	41,0	+12,7
France	64,9	38,3	+9,3
Belgique	62,4	34,5	+12,4
Italie	58,7	34,4	+6,5

La réforme de 2003 prévoit que la durée de cotisations requise pour obtenir une pension à taux plein augmentera de 40 à 41 ans entre 2009 et 2012. Elle continuerait à augmenter ultérieurement en fonction de la hausse de l'espérance de vie. En 2020, la durée de cotisation requise pourrait être de 41,5 ans ; en 2025, de 42 ans. Les actifs qui auront commencé à travailler à 18 ans pourront partir à 60 ans ; ceux qui auront commencé entre 18 à 23 ans seront fortement incités à attendre 42 années de cotisations ; ceux qui ont commencé plus tard à attendre 65 ans. Il faudrait l'annoncer clairement dès maintenant.

L'allongement de la durée de cotisation requise est préférable au report de l'âge minimum de la retraite : ceux qui ont commencé à travailler jeune et pour lesquels la durée d'activité est très longue et l'espérance de vie plus courte, peuvent partir avant ceux qui ont débuté leur carrière tardivement et qui ont une espérance de vie plus importante.

C'est une des 3 bases du compromis de 2003 entre la CFDT et le gouvernement.

La réforme de 2003 effectue un certain choix social entre durée de la période de travail et durée de la retraite. Ce choix est-il conforme au souhait des actifs ?

- D'un côté, l'exclusion précoce des travailleurs seniors les écarte très vite de la vie active, alors que certains pourraient et préféreraient travailler. Elle se répercute sur les possibilités de formation et de carrière des actifs à partir de 50 ans. Elle devient absurde compte tenu de l'allongement de la durée de vie et de la durée des études.
- De l'autre, jouir d'une longue période sans travail, en bonne santé, permet aux jeunes retraités de s'investir dans de nouvelles activités sociales, culturelles, de loisirs... Dans cette optique, la retraite à 60 ans est une utilisation des gains de productivité, comme la semaine de 35 heures.
- Faut-il tout faire pour augmenter l'emploi et donc la production marchande, alors que les contraintes écologiques poussent plutôt à la décroissance ?
- Les travailleurs souhaitent-ils revenir sur cette utilisation? Actuellement, les sondages montrent que non. Compte tenu de la pénibilité de leur travail, des risques de se retrouver sans emploi, de nombreux salariés de 55 à 60 ans attendent avec impatience la retraite et refusent de voir prolonger de 3 à 5 ans leur période d'activité. Faut-il faire des efforts importants pour prolonger les carrières après 60 ans en situation de sous-emploi, quand il y a pénurie d'emplois non-qualifiés, quand les entreprises refusent d'embaucher les plus de 55 ans ? La solution choisie est celle que les salariés rejettent le plus nettement. Changer le travail, retourner au plein emploi, constituent deux préalables à l'allongement de la durée de la carrière. Celle-ci doit s'inscrire dans une stratégie de long terme.
- Les syndicats sont dans une situation délicate. Il leur faut s'inscrire dans une stratégie qu'ils ont jusqu'à présent refusé, que les travailleurs n'apprécient guère, mais qui est sans doute inévitable.

- En 2003, il semblait que la France pouvait contrebalancer le choc « papy boom » par un double choc emploi : retour au plein emploi ; hausse de l'emploi des 55/60 ans, puis des 60/62 ans (d'ici 2020) puis des 62/65 ans.
- Le taux de chômage a commencé à diminuer, de 8,8 % en décembre 2003 à 7,2 % en mars 2008, mais la baisse a été stoppée début 2008 et le taux de chômage atteint 9,1% à la mi-2009 ; il devrait atteindre 10 % fin 2009 ; 10,5% fin 2010, soit très proche du maximum de 1996.
- De début 2003 à fin 2009, le taux d'emploi des 55-65 ans a légèrement progressé en France : en taux sous-jacent, de 39,3% à 44% pour les hommes, de 32,9% à 38,4% pour les femmes.
- L'emploi des 55-65 ans a jusqu'à présent relativement bien résisté à la crise.
- Contrairement aux épisodes précédents, la crise ne s'est pas traduite par une forte hausse des pré-retraites.

Evolution récente du marché du travail

De 08-T1 à 09-T4	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité
15-24 ans	-1,7	+2,4	+0,6
25-49 ans	-1,5	+2,0	+0,5
55-64 ans	+0,9	+1,3	+2,2

Il est difficile de faire mieux, en 2010, en période de baisse des effectifs et de hausse du chômage.

Cependant, le Medef (comme certains économistes) pensent que le principe des 42 années de cotisations requises n'est pas assez explicite. Ils proposent de reculer rapidement les âges de 60 et de 65 ans comme ouvrant le droit à la retraite et garantissant le droit à une retraite au taux plein. Ils pensent que l'existence de ces âges-butoirs se répercute sur les possibilités de formation et de carrière des actifs dès 55 (ou même 50) ans. Ils proposent de revenir sur les dispositifs d'indemnisation du chômage qui assurent à un salarié de 57 ans, 3 années de prestations chômage, avant son passage à la retraite.

Une annonce, en 2010, d'un report rapide de l'âge ouvrant le droit à la retraite de 60 à 62 ans, rassurerait les marchés sur la soutenabilité de notre système de retraite.

En sens inverse, il est contraire à l'esprit de la réforme de 2003 de jouer sur l'âge de départ plutôt que sur la durée de cotisation.

Comment augmenter l'emploi en période de hausse du chômage ?

- En 2010, sous le pression du Medef, sous le regard des marchés financiers et des agences de notation, le gouvernement a changé de stratégie pour augmenter rapidement l'âge ouvrant le droit à la retraite à taux plein de 60 à 62 ans, au rythme de 4 mois par an de 2011 à 2018, cette mesure lui semblant de nature à permettre une amélioration plus rapide des comptes des régimes de retraites et être plus lisible pour les marchés.
- Le pari du gouvernement est que cette mesure augmentera l'emploi des seniors en incitant les travailleurs de plus de 55 ans à se maintenir en emploi et les entreprises à le leur permettre, en améliorant leur formation et en aménageant les carrières.

- Cependant, rien ne garantit que ce pari sera gagné. À court terme, le taux de chômage des seniors, mais aussi celui des plus jeunes pourrait augmenter. Le report de l'âge de la retraite, en période de chômage de masse, risque d'augmenter l'angoisse des salariés d'être licenciés après 55 ans alors que les entreprises n'embauchent plus après cet âge.
- Il obligera les travailleurs non-qualifiés à prolonger leur carrière dans des conditions difficiles, mais surtout beaucoup à rester plus longtemps en chômage, en ASS ou au RSA.
- Le report de 65 à 67 ans de l'âge ouvrant le droit au taux plein n'aura pas d'impact sur l'emploi des plus de 65 ans, qui est très faible dans tous les pays développés ; il se traduira par une baisse des retraites des femmes à carrières courtes, qui actuellement attendent 65 ans pour obtenir une liquidation à taux plein.

- Le gouvernement suppose que le ratio retraite/salaire baissera de 9%. Il suppose qu'il serait possible de réduire le taux de chômage à 5% en 2020. Le report de 2 ans de l'âge de la retraite suppose une hausse de l'emploi de l'ordre de 5,7%. Il faudrait une croissance de l'ordre de 3% l'an en moyenne d'ici 2020 pour gagner ce pari.
- Sinon, le gain, pour les régimes de retraite du report de 2 ans de l'âge de la retraite sera obtenu par la baisse du nombre de retraités (qui reçoivent des prestations satisfaisantes) et la hausse du nombre de chômeurs, mal indemnisés, comme par la baisse de la pension de salariés obligés de partir avant d'avoir droit au taux plein.
- Dans le scénario rose, l'emploi augmente de 1,5 millions (soit 5,6%), le nombre de retraités baisse de 8,4%, soit 17 milliards de cotisations de plus et 30 milliards de prestations en moins.
- Dans le scénario noir, le taux de chômage augmente de 5 points. Le gain en prestations retraites (30 milliards) est compensé en partie par une hausse des prestations chômage (20 milliards).

Réussir à allonger la durée d'activité suppose trois préalables : le retour à la proximité du plein emploi, un changement de mentalité des entreprises pour qu'elles acceptent d'employer les seniors, la prise en compte de la pénibilité de certaines activités.

L'allongement des carrières nécessite un profond changement des mentalités et des pratiques des entreprises. A l'exemple des pays scandinave, une mobilisation au niveau des entreprises serait nécessaire, le patronat et les syndicats se mettant d'accord sur une stratégie d'aménagement des carrières, des conditions de travail et de formation. Il faut changer le travail pour changer la retraite. Chaque type de carrière doit être repensé pour permettre, soit par la formation permanente, soit par la reconversion, une poursuite de l'activité jusqu'à 60, 62 ou 65 ans. Les entreprises doivent accepter d'embaucher des salariés de plus de 55 ans. Les syndicats doivent exiger que les accords d'entreprises comportent des clauses d'emplois et d'embauche des seniors.

Jusqu'à présent, ni les entreprises ni les syndicats ne se sont mobilisés pour allonger la durée de carrière dans les entreprises. Ceci s'explique par les réticences des syndicats à s'inscrire dans une stratégie qu'ils ont jusqu'à présent refusée et que les travailleurs n'apprécient guère comme par le refus des entreprises de conserver des travailleurs qu'elles jugent moins productifs et trop bien payés.

L'emploi des seniors ne peut être augmenté brutalement en 2010-2011. Il faut s'inscrire dans une perspective de long terme. Il aurait fallu faire vivre la réforme de 2003 : le passage à une durée requise de 42 ans va obliger progressivement les salariés les plus formés à partir à la retraite à 65 ans ; maintenir une possibilité de départ à 60 ans donne une soupape de sécurité pour les salariés à carrière longue.

Les pays qui affichent un âge de départ à la retraite de 65 ans maintiennent tous des dispositifs de pré-retraites plus précoces ou ont des dispositifs d'invalidité sur des critères médicaux et économiques qui permettent d'offrir une pension aux salariés vieillissants, sans perspective d'emploi.

Les entreprises et les salariés doivent comprendre qu'ils ont le choix entre deux scénarios : soit réaliser cette mobilisation pour l'emploi des seniors, soit accepter une forte hausse des cotisations. Cependant, cette mobilisation ne doit pas s'effectuer au détriment de l'emploi des jeunes. Elle ne peut s'effectuer qu'en période de nette croissance de l'emploi, quand l'économie s'approche du plein emploi. Si, à moyen terme, l'emploi des jeunes et des vieux est complémentaire, ce n'est pas le cas à court terme. C'est toute la difficulté de la situation actuelle.

Un compromis social fructueux est nécessaire pour que les syndicats s'impliquent dans le processus d'allongement des carrières. Il aurait du comporter un accord sur la prise en compte de la pénibilité (des bonifications de durée de cotisations pour les emplois pénibles) et des garanties sur l'évolution du taux de remplacement des retraites.

La stratégie de mobilisation sociale est socialement préférable à celle basée sur les incitations individuelles et la neutralité actuarielle. Le montant de la retraite dépendrait de l'âge de départ de sorte que chacun serait incité à rester le plus longtemps possible. Mais la prétendue neutralité actuarielle ne prend pas en compte les différences d'espérance de vie selon la CSP ; ni les différences dans la capacité à se maintenir en emploi après 60 ans. Elle détruit le caractère social de la retraite (en particulier, la norme de taux de remplacement et celle d'âge normal de la retraite). Elle créerait des tensions dans les entreprises entre les salariés qui voudraient se maintenir pour avoir une retraite satisfaisante et les patrons qui voudraient les voir partir.

La loi de 2003 prévoit à terme une décote de 5% par année manquante et une surcote de 5%, mais celle-ci ne s'appliquerait qu'après 42 années de cotisations. Peu de cadres en bénéficierait.

Bizarrement, le PS propose d'augmenter la surcote.

Espérance de vie à 35 ans (France-2005)

	Hommes	Femmes
Cadres	46	50
Profession intermédiaires	43	49,5
Artisans, commerçants, chef d'entreprise	43	49
Employés	40	48,5
Ouvriers	39	47
Total	41	48

O n peut envisager des réformes ponctuelles pour inciter à l'allongement des carrières:

- Remplacer la MDA par une hausse de pension forfaitaire : 50 euros par enfants et par mois.
- La loi de 2003 a ouvert la possibilité de valider trois années d'études universitaires, ce qui est contradictoire avec l'objectif d'allongement de la durée d'activité des cadres. Valider des années manquantes auprès de la CNAV permet d'obtenir le taux plein pour le Régime général, mais aussi pour les régimes complémentaires. C'est donc particulièrement rentable pour les cadres... et coûteux pour les régimes complémentaires. Il faudrait revoir la coordination entre CNAV et régimes complémentaires et, à terme, supprimer la possibilité de rachat.
- Il faudrait valider pour la retraite les périodes de chômage des jeunes n'ayant encore pas travaillé. Ceci suppose qu'on leur donne une allocation spécifique. Le gouvernement a décidé de porter de 4 à 6 le nombre de trimestres validables en début de période (mais ceci ne joue pas pour le dispositif carrière longue).

La loi de 2003 prévoyait des négociations des partenaires sociaux pour tenir compte de la situation des travailleurs affectés à des travaux pénibles, ces négociations devant aboutir dans un délai de 3 ans. La négociation, engagée en 2004, n'a pas abouti malgré 17 réunions entre le patronat et les organisations syndicales.

Le Medef refuse le recours aux dispositifs généraux. Il propose un passage au mi-temps pour les salariés ayant exercé un métier pénible : le dispositif serait réservé aux salariés âgés de plus de 58 ans, avec 40 ans d'activité, exposés pendant 30 ans à des facteurs de pénibilité, présentant des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé résultant des travaux pénibles qu'ils auraient exercés. Il propose d'utiliser une partie des primes compensatrices à la pénibilité pour mettre sur pied un dispositif d'épargne-temps pouvant être utilisé pour un départ précoce à la retraite. Les syndicats proposent un dispositif général permettant le départ anticipé de catégories de salariés ayant été les plus exposés à la pénibilité. Cependant, il est difficile d'établir une liste d'activités pénibles et de définir la durée d'exposition justifiant un traitement particulier.

Les périodes de travaux pénibles pourraient donner droit à des bonifications de durée de cotisations ; une année à un poste pénible, tel que défini par des ergonomes et des médecins du travail, compterait pour 5 trimestres ; 10 ans donnerait droit à une réduction de 1 ans de l'âge requis. Le surcoût serait payé par les entreprises, pour les inciter à améliorer les conditions de travail. Ce dispositif permettrait d'aller vers des conditions de retraites différentes selon la profession et tenant compte de l'espérance de vie et rendrait plus facile l'acceptation par les salariés et les syndicats de l'allongement de la durée d'activité requise.

En fait, le dispositif annoncé sera individuel et très restrictif : le droit à une retraite à 60 ans ne serait maintenu qu'aux salariés bénéficiant déjà d'une rente pour maladies professionnels ou accident du travail.

Les différences d'espérance de vie selon la profession ou l'exposition à des facteurs de risques reconnus ne seront pas prises en compte.

Le dispositif « carrières longues » est maintenu, mais décalé de 2 ans. Nouveauté : ceux qui ont commencé à 17 ans pourront partir à 60,5 ans.

Dispositif « carrières longues »

Age de début de carrière	Age de départ	Durée de cotisation
14 ans	56 ans / 58 ans	42 ans / 43,5 ans
15 ans	57 ans / 59 ans	42 ans / 43,5 ans
16 ans ou 17 ans	59 ans / 60 ans	42 ans / 43,5 ans

De nouvelles ressources ?

Le gouvernement s'est refusé à envisager toute hausse importante des prélèvements obligatoires. Pourtant, une hausse des ressources affectées à la retraite est inéluctable si on veut éviter la baisse du taux de remplacement.

La retraite, étant un salaire différé dépendant des salaires reçus, doit être financée par les salaires et non sur une autre assiette. Un système qui verse des prestations plus élevées aux retraités ayant eu les plus hauts salaires ne peut pas être financé par l'impôt. Ne peuvent l'être (mais c'est déjà le cas) les avantages non-contributifs comme le minimum vieillesse....

Il n'est pas choquant que les revenus financiers ne payent pas de cotisations retraites, puisqu'ils n'ouvrent pas droit à retraite ; ils payent déjà 12,1 % de prélèvements sociaux, pour financer des avantages non-contributifs.

Ce sont les actifs qui doivent financer les retraites et qui doivent arbitrer entre taux de cotisation, niveau des retraites et durée de la retraite. La société doit proposer aux actifs (et en particulier aux jeunes) un choix social : une certaine hausse de taux de cotisation contre la garantie que le système perdurera et que le taux de remplacement restera suffisant.

La retraite ne peut être financée par la CSG, la taxation écologique, la CVA, la TVA *sociale* ou une taxation des revenus financiers des ménages (puisque ceux-ci n'ouvrent pas droit à retraite)

La question du bouclier fiscal, de la taxation des hauts revenus n'a rien à voir avec la question des retraites.

Par contre, on pourrait transformer les cotisations employeurs à la maladie ou à la famille en cotisations retraite. Puis, augmenter la CSG pour financer la maladie ou la famille.

Un point de CSG rapporte 11,4 milliards : soit 8 milliards sur les salaires ; 2 sur les revenus de remplacement ; 1,4 sur les revenus de placement. Une hausse de 4 points de cotisations retraites peut être remplacée par une hausse de 2,8 points de CSG.

Mais cela pèserait sur les retraites, dont le taux de remplacement est déjà à la baisse.

Par contre, on pourrait transformer les cotisations employeurs à la maladie ou à la famille en CVA, pour faire contribuer les entreprises capitalistiques, décharger les entreprises de main d'œuvre et inciter les entreprises à utiliser plus de travail et moins de capital.

Le gouvernement a accompagné la réforme de 2010 d'une hausse des prélèvements sur les hauts revenus (passage de 40 à 41% du taux d'imposition) et sur les revenus financiers (passage de 18 à 19% du prélèvement libératoire, suppression du crédit d'impôt sur les dividendes, imposition des plus-value mobilières au 1^{er} euro, etc.).

Ces mesures (qui devraient rapporter 1,3 milliards) sont certes légitimes, mais n'ont *a priori* rien à voir avec le financement des retraites.

Il reste à supprimer le bouclier fiscal, à supprimer les possibilités d'évasion fiscale sur les plus-values et à détruire quelques niches (assurance-vie, investissements locatifs, TOM-DOM).

le gouvernement a profité de l'occasion pour réduire de 2 milliards les exonérations de cotisations sociales entreprises.

La réforme taxe les retraites chapeaux et les stock-options.

Il aurait été légitime de supprimer toutes les niches sociales.

Faire payer des cotisations retraites à l'ensemble des dispositifs d'épargne entreprise, de participation, d'intéressement, etc., pourrait rapporter 5 milliards d'euros aux caisses de retraite, ce qui allègerait le déficit actuel, stopperait le développement de ces dispositifs.

Le PS propose de récupérer ces 5 milliards, de gagner 7 milliards sur les plus-value des entreprises, d'augmenter la CVA pour 7 milliards, d'augmenter les cotisations employeurs et salariés de 1 point chacun (pour 16 milliards), soit 35 milliards, pour un déficit en 2020 de 45 milliards selon le COR (+ 35 milliards pour éviter la baisse des retraites).

Le projet du gouvernement rapporterait 30 milliards : 20 milliards en raison du report ; 5 pris sur les fonctionnaires ; 1,5 de cotisations Unedic ; 2 sur les hauts revenus ; 2,5 sur les entreprises ; - 1,5 de mesures compensatrices (carrières longues, pénibilité,...)

La suppression du FRR, dont la rentabilité a été jusqu'à présent négative, permettrait de récupérer 34 milliards +2 milliards par an.

Le PS proposait au contraire d'augmenter les ressources du FRR, en taxant les banques (3 milliards par an) pour disposer de 140 milliards en 2025 (5,5% du PIB)

Actuellement, la retraite nette moyenne représente 72 % du salaire net moyen. Mesuré par le revenu par unité de consommation, le niveau de vie médian des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population ; il est de 90 % de celui des actifs occupés, de 93 % de celui des actifs (y compris chômeurs). Ce chiffre passe à 98 % si on intègre le revenu que représente le loyer du logement que l'on possède et occupe. En 2007, le taux de pauvreté des plus de 65 ans est de 10,6 % contre 13,4 % pour l'ensemble de la population. Globalement, la situation relative des retraités reste satisfaisante. Mais, les réformes en cours vont entraîner une détérioration progressive de leur situation relative.

Depuis 1980, la (trop faible) revalorisation de la retraite CNAV induit une perte de pouvoir d'achat de 3,3% ; depuis 1995, la valeur du point des régimes complémentaires a baissé de 4%.

Dans les régimes complémentaires, gérés par les partenaires sociaux, le patronat refuse toute hausse des cotisations. Aussi, depuis 1996, la valeur du point (donc les pensions) augmente comme les prix, tandis que le prix d'achat du point augmente comme les salaires. Le taux de rendement affiché (le rapport entre la valeur du point et son prix d'achat) a ainsi diminué de 11,5 % en 1995 à 8,30 % en 2009 (soit une baisse de 28 %).

Evolution des taux de remplacement

Génération	Non-cadre			Cadre 2P		
	1930	1948	1958	1930	1948	1958
Départ	1990	2008	2020	1990	2008	2020
Carrière	40a	40a	42a	40 a	40a	42 a
Salaire brut	100	100	100	200	200	200
Net	78,7	78,5	78,5	163,1	159	159
CNAV	47,7	44,0	41,5	47,7	44	41,5
ARRCO	25,2	20,0	19,6/16,4	25,2	20	19,6/16,4
AGIRC				53,2	39,9	39,6/33,8
Pension brute	72,9	64,0	61,1/57,9	126,1	103,9	100,7/91,7
Pension nette	71,6	59,3	56,6/53,6	123,6	95,9	93,0/84,7
Taux net de remplacement	91,0	75,5	72,0/68,3	75,8	60,3	58,4/53,3

- Le pouvoir d'achat du minimum vieillesse n'a pas été revalorisé de 1999 à 2007. En 1984, il représentait 52% du revenu médian des ménages ; en 2007, il n'est plus qu'à 42,5%. Cette stagnation explique la diminution du nombre de titulaires du minimum vieillesse (ils ne sont plus que 609 000).
- Augmenter le minimum vieillesse de 25%, comme l'a promis le gouvernement (ce qui aurait un coût de 2,5 milliards) le ramènerait au niveau relatif de 1984 si l'augmentation était immédiate. Une augmentation étalée sur 5 ans n'entraînerait qu'une hausse relative de 15%. De plus, la mesure est limitée aux personnes seules ; les couples n'en bénéficient pas.
- Les retraites sont gérées avec rigueur. Depuis la réforme de 2003, les retraités ont perdu 0,7 % de pouvoir d'achat (retraites non-imposables du privé), 1,2 % (retraites imposables du privé) ou 1,9 % (retraites de la fonction publique), alors que le pouvoir d'achat du salaire moyen augmentait de 7 %. Par contre, le minimum contributif majoré a augmenté de 8%.
- Les retraités subissent des pertes de niveau de vie relatif durant leurs années de retraites.
- En sens inverse, de nombreuses femmes ont maintenant des droits propres et les jeunes retraités ont une pension supérieure à celui des retraités qui décèdent
- Durant ces dernières années, la différence du niveau des pensions entre les nouveaux retraités et les retraités décédés entraîne une hausse de 1,2% par an du niveau moyen des retraites ; les présents-présents perdent 0,2% par an de pouvoir d'achat. La retraite moyenne augmente d'environ 1% par an en pouvoir d'achat tandis que le salaire par tête augmente, en moyenne, à 1,3% l'an.

Jadis, les retraités ne payaient pas de cotisations maladie. Ils ont souffert de la mise en place puis de la montée en puissance de la CSG (qui est pour eux de 6,6 % contre 7,5 % pour les salaires). S'y ajoute une contribution de 1 % sur les retraites complémentaires. Faire passer leur taux de CSG % à 7,5 % ne rapporterait que 1,5 milliard. Ce serait contraire à l'engagement du gouvernement de ne pas faire baisser le niveau des retraites. Ne serait-il pas juste, en contrepartie, que les retraités bénéficient de hausses de pouvoir d'achat dans les périodes fastes ?

Les retraites non-imposables ne paient pas de CSG, mais elles pourraient se la voir progressivement appliquer. Ce serait injuste car les bas-salaires bénéficient eux de la PPE ou du RSA qui compense en quasi-totalité la CSG.

Le gouvernement s'est engagé à garantir le niveau des retraites, mais pas leur niveau relatif. Selon la projection du COR, le ratio retraite moyenne/salaire moyen baisserait de 21 % d'ici 2050 (si le taux de rendement se stabilise dans les régimes complémentaires) ou de 25 % (si la baisse se poursuit).

La réforme de 2010 n'a pas fourni de garantie aux générations futures sur le montant de leur retraite. Il serait souhaitable d'arrêter la baisse des taux de remplacement et de fixer des niveaux cibles différenciés selon le niveau de salaire (85 % au niveau du SMIC, 75 % pour les salaires moyens).

Evolution des retraites depuis 2003

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Bilan en pouvoir d'achat*
Indice des prix	2,1	2,1	1,8	1,4	1,5	2,8	0,4	
Plafond de la SS	3,4	1,8	1,6	2,9	3,6	3,4	3,1	7,5
Salaire de référence RC	1,6	2,3	2,4	2,9	3,7	3,4	1,8	5,8
Minimum vieillesse	1,5	1,7	2,0	1,8	1,8	4,1	3,9	4,7
Minimum contributif	1,5	4,2	2,6	4,6	1,8	4,4	1,2	8,2
Régime général	1,5	1,7	2,0	1,8	1,8	1,4	1,2	-1,2
Pensions RC	1,6	1,7	2,0	1,7	1,7	1,5	1,3	-1,4
Fonction publique	0,8	1,7	2,0	1,8	1,8	1,4	1,2	-1,9

*En janvier 2005, la CSG sur les retraites est passée de 6,2 à 6,6%, ce qui a induit une baisse de 0,5 % du pouvoir d'achat des retraités imposables.

Le minimum vieillesse (personne seule)

	Pouvoir d'achat Base 100 en 1998	% du revenu médian
1984	97,3	52,0
1990	97,1	48,7
1998	100	
1999	101,5	
2000	100,8	47,0
2001	101,4	45,9
2002	101,6	45,1
2003	101,1	44,8
2004	100,6	44,8
2005	100,8	44,0
2006	101,0	43,3
2007	101,3	42,5
2008	102,6	42,9
2009	106,2	44,2

Peut-on envisager des mesures fiscales ?

- imposition des suppléments de retraites pour élevage de 3 enfants : 600 millions (*mais les familles nombreuses sont nécessaires pour assurer un taux de fécondité satisfaisant et cette argent devrait être recyclé dans la politique familiale*).
- passage de 6,6 à 7,5% du taux de CSG sur les retraites : 1,5 milliards (*mais les retraités ont déjà supporté la montée en puissance de la CSG*) et ce serait contraire à l'engagement du gouvernement de ne pas baisser les retraites.
- remise en cause des exonérations de CSG pour les retraités les plus pauvres : 6,6 milliards (*mais ce ne serait pas forcément juste car les salariés au SMIC ont droit à la PPE*).
- remise en cause de l'abattement de 10% sur les pensions : 2,2 milliards (déjà plafonnés à 3592 euros par foyer), (*mais cet abattement est sans doute trop fort pour les salariés aussi*).
- Qui payera pour la dépendance ? Tous ou les retraités ?

Les fonctionnaires continuent à bénéficier d'un taux de remplacement de 75 % calculé sur le salaire de fin de carrière. Toutefois, ce taux s'applique au salaire hors prime. Un régime complémentaire sur les primes a été créé, mais avec un taux de cotisation très bas (10 %) et il ne monte en puissance que très lentement.

Le taux de remplacement net des fonctionnaires est de 83 % (pour le fonctionnaire qui n'aurait pas de prime), de 72 % pour le fonctionnaire moyen (dont la prime est de 20 % du salaire indiciaire), de 61 % pour le fonctionnaire dont la prime est de 40 % du salaire. C'est proche des taux de remplacement dans le privé (85 % au niveau du SMIC, 76 % pour le non-cadre, 60 % pour le cadre), bien qu'un peu plus favorable pour les fonctionnaires de faible niveau de prime (enseignants). En sens inverse, les salariés des grandes entreprises du secteur privé ont des régimes sur-complémentaires (Pere, Perco, voire régime chapeau) et une indemnité de départ.

La divergence entre le public et le privé se creusera à l'avenir si, effectivement, la baisse des retraites assurée par les régimes complémentaires continue. Aussi, le niveau des retraites du public est crucial pour les années à venir : soit, il est préservé et, dans ce cas, il n'est pas justifiable de réduire la retraite du privé. Soit il est mis en cause ; ce qui permettra de diminuer le niveau des retraites du privé.

Le taux de remplacement des fonctionnaires

	C	B	A
Traitement	100		
Prime	0	20	40
CSG-CRDS	7,67	9,3	11,67
Cont. solidarité	1	1,20	1,4
Cotisation	7,85	7,85 + 0,5	7,85 + 0,5
Salaire	83,48	101,15	118,58
Retraite sur traitement	75		
Retraite sur prime	0	3,15	3,15
CSG-CRDS	5,32	5,55	5,55
Retraite	69,68	72,60	72,60
Taux de remplacement net	83,3	71,8	61,2

Les fonctionnaires ne peuvent être alignés sans précaution sur le privé. Il faudra remettre en cause la distinction salaire de base/prime, qui n'existe pas dans le privé. Il faudra aussi remettre en cause la non-indexation du point de la fonction publique. En pouvoir d'achat, le point de la fonction publique a perdu 14,4 % de 1985 à 2008. Calculer la retraite des fonctionnaires sur les 25 dernières années diminuerait la retraite moyenne des fonctionnaires d'environ 10 % (si le calcul se fait sur les salaires indiciaires revalorisés sur les prix) ; la calculer sur les 10 dernières années l'augmenterait paradoxalement d'environ 1,5 %. Mais, si la réforme était accompagnée d'une prise en compte des primes et d'une ré-indexation du point de la fonction publique, elle se traduirait par une hausse des salaires des fonctionnaires et une hausse des retraites des fonctionnaires les mieux payés et risquerait de coûter plus qu'elle ne rapportera.

Faut-il une réforme qui ne s'appliquerait qu'aux nouveaux entrants ?

Le gouvernement a été décidé en d'aligner en 10 ans le taux de cotisations retraite des fonctionnaires (7,85%) sur celui du privé (10,55%). Mais ce prélèvement de 0,25% par an pourra-t-il s'ajouter aux baisses de pouvoir d'achat que les fonctionnaires subissent déjà du fait de la non-indexation du point ?

Il n'y a pas de grandes injustices dans le système, dont la correction permettrait d'équilibrer le régime : les femmes ont des retraites plus faibles, mais des taux de remplacement plus forts et elles bénéficient plus longtemps de leur retraite ; les cadres ont des retraites plus fortes, mais des taux de remplacement plus bas ; ils vivent plus longtemps, mais ils ont droit à leur retraite plus tard ; les fonctionnaires bénéficient du calcul de leurs retraites sur le dernier salaire, mais ils n'ont guère de retraite sur leurs primes ; les revenus financiers ne payent pas de cotisations retraites, mais ils n'ouvrent pas droit à retraite et payent déjà 12,1 % de prélèvements sociaux.

Cependant, la réforme doit tenir compte du sentiment d'injustice très répandu parmi les salariés du privé, même si ce sentiment n'a pas de fondement. Il faut faire converger les régimes. Il faudrait lancer une « Commission pour la convergence des régimes » qui devra intégrer les taux de cotisations, la prise en compte de la pénibilité, les taux de remplacement pour les carrières-types, les régimes sur-complémentaires ou créer « la maison commune des retraites », proposée par la CGT, un lieu de concertation des gestionnaires des régimes, qui introduiraient des réformes ponctuelles pour améliorer la situation des poly-pensionnés et uniformiser les avantages annexes (réversion, enfants).

- La réforme de 2010 a créé un « Comité de pilotage des organismes de retraite » a été créé ; ce serait un lieu de concertation des gestionnaires des régimes, pour les harmoniser et les faire converger. Mais le gouvernement a refusé de lancer la réflexion sur une réforme systémique, qui aurait visé à mettre sur pied un système de retraite unique pour tous les actifs, comme le demandait la CFDT, sans préciser toutefois les contours de ce régime.
- La CGT propose « une maison commune des retraites » pour unifier le système par le haut : retraite à 60 ans, les 42 ans étant comptés à partir de 18 ans, indexation des salaires portés au compte et des pensions sur les salaires, taux de remplacement de 75%. Mais comment financer un système si généreux ?
- La CFDT demande une remise à plat, mais pour aller où ? « Il faut être lucide : le système créé en 1945 n'est plus adapté. Un rafistolage n'est plus possible. Il faut une réforme d'ampleur du système par répartition pour faire face au vieillissement de la population, à des carrières plus erratiques et à l'enjeu de la pénibilité du travail. Les retraites doivent mieux coller aux parcours de vie des assurés, avec plus de choix personnels et plus de lisibilité car le système actuel est trop complexe ».

Le point de vue de la CFDT (projet de résolution)

- Refus de la baisse du niveau des pensions. **Hausse de la durée requise de cotisation ou des taux de cotisation** en faisant financer par l'impôt la solidarité, la bosse des baby-boomers et la crise.
- **Partage équilibré** des gains d'espérance de vie entre durée de cotisation requise et espérance de vie.
- **Permettre à chaque salarié de construire sa retraite.** Pour étendre les possibilités de choix des salariés et mieux prendre en compte leur parcours professionnel dans le calcul des pensions, la CFDT propose que ce système soit plus lisible et assure à chacun la reconnaissance des spécificités de son parcours dans un cadre collectif. Mais ce projet est très flou. Comment s'exprimerait cette reconnaissance ?
- La CFDT revendique **l'extension des possibilités de choix des personnes.**
Choix du moment du départ à la retraite, sans condition d'âge, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint. Mais le texte ne dit rien sur les cas où la durée n'est pas atteinte.
- **L'épargne retraite.** Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité. Faut encourager la capitalisation qui prive de ressources la répartition ?
- Les pouvoirs publics doivent garantir rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées au **fonds de réserve des retraites.** Les retraites sont garanties par le maintien du système par répartition; pas par le FRR.

Deux projets de Grande Réforme ont été lancés. Ils permettraient d'unifier les régimes et assureraient un équilibre automatique. Mais aucune réforme ne peut échapper à l'arbitrage : taux de cotisation, niveau de la pension, partage carrière/retraite.

La première (Bichot, Madelin, Leclerc) consisterait à passer à un régime par points généralisé à taux de cotisation fixe. Le régime serait automatiquement équilibré par baisse du niveau des prestations. A court terme, l'ajustement se ferait par baisse des taux institutionnels de 50 et de 75 %. Le 50 % passerait à 43 % ; le 75 % à 50 % ; le taux de rendement baisserait de 8 % à l'ARRCO ; de 9 % à l'AGIRC. C'est inacceptable pour les salariés et les retraités. La fiabilité du système serait détruite.

Antoine Bozio et Thomas Piketty (BP par la suite) proposent de remplacer la mosaïque de régimes existant en France actuellement par un système de retraite unique (**on ne peut qu'être d'accord**) fonctionnant sur le mode des comptes individuels notionnels (**c'est plus discutable**).

- BP proposent de passer à un système de comptes individuels notionnels (comme l'ont fait la Suède et l'Italie). Le taux de cotisation serait fixe à 25% du salaire brut. Les cotisations seraient revalorisées au taux de l'inflation + 1,5 % (taux de rendement réel représentant le taux de croissance du salaire). Chaque salarié choisirait le moment de liquidation de ce capital (après 60 ans). Sa retraite correspondrait à la rente viagère équivalente au capital accumulé, compte tenu de l'espérance de vie de sa cohorte à l'âge choisi pour la liquidation.
- Le système se traduirait (avec un taux de cotisation de 25 %) par une baisse importante des retraites. Stabiliser le niveau des retraites supposerait de passer immédiatement à un taux de cotisation de 30 %.
- L'avantage, mais la difficulté, serait de remettre en cause tous les droits non-contributifs, qui pourraient être repensées.
- Il faudrait un temps très long de transition, avec des questions délicates : comment prendre en compte les droits déjà acquis, à la CNAV, dans les régimes complémentaires, dans la fonction publique ? Quel serait le plafond du système ? Le taux de remplacement serait-il uniforme ou dépendrait-il de la tranche de salaire ?
- Le montant de la retraite dépendrait de façon importante de l'âge de départ. Le système favoriserait les cadres (qui partent relativement tard à la retraite) au détriment des travailleurs manuels (qui partent plus tôt).

Vers un système de comptes notionnels ?

- La disparité des espérances de vie selon la CSP rend injuste un système où le montant de la retraite dépend trop de l'âge du départ à la retraite. Ce système serait trop avantageux pour les cadres au détriment des ouvriers. Faut-il augmenter la retraite de ceux qui pourront travailler au-delà de 60 ans et 42 années de cotisations, souvent des cadres, à longue espérance de vie ? des personnes qui ont la chance d'avoir un travail intéressant et peu usant ?
- Un travailleur licencié par son entreprise à 57 ans pourra-t-il attendre 5 ans, avec une préretraite ou une allocation chômage convenable, pour faire liquider sa retraite à 62 ans à un taux acceptable ? Si la France reste en situation de chômage de masse, cette nouvelle liberté peut aboutir à une forte baisse des retraites des salariés qui seraient chômeurs à 60 ans et contraints de prendre leur retraite à cet âge. Ces salariés devront choisir entre vivre quelques années dans la misère avant de liquider leur pension ou se résigner à liquider leur pension à 60 ans avant d'atteindre les 42 années, subissant ainsi une perte de l'ordre de 20% de leur pension qui déjà été réduite par les réformes des années 90.
- L'individualisation du droit à la retraite risque d'augmenter les inégalités entre retraités, entre ceux qui pourront prolonger leur activité, des cadres qui ont eu la chance d'avoir des emplois peu usants et valorisants et les ouvriers usés, qui devront partir tôt. Elle risque de créer des situations délicates dans les entreprises (qui décidera du départ à la retraite ? l'entreprise et le salarié ? que se passera-t-il quand le salarié souhaite rester mais que l'entreprise l'estime pas assez productif ?). Enfin, elle dégage collectivement les employeurs de leur responsabilité : maintenir le niveau de vie des travailleurs qu'elles ne veulent plus employer. Il faut maintenir le caractère social de la retraite.

Vers un système de comptes notionnels ?

- La société est dispensé d'offrir une retraite satisfaisante à ceux qui partent à la retraite à 60 ans puisqu'elle peut leur dire : « vous n'avez qu'à travailler jusqu'à 65 ou 70 ans ». En même temps, le choix du départ à la retraite devient une question individuelle, de sorte que les entreprises ne sont pas tenues de conserver leur travailleurs jusqu'à 65 ou 70 ans.
- Le départ à la retraite n'est un choix que pour une minorité de salariés. En 2005, à 59 ans, n'étaient encore actifs que 40% des individus ; la majorité sont déjà dans des dispositifs de pré-retraites ou de dispenses de recherche d'emploi ; pour eux, une réforme signifierait seulement une baisse du niveau des retraites. Le « libre choix de l'âge du départ à la retraite » suppose que les seniors n'aient aucune difficulté à trouver ou à conserver un emploi..
- En période de chômage de masse, la plupart des salariés n'ont pas le choix du moment de leur départ à la retraite : un système qui n'assurerait un niveau de retraite satisfaisant qu'à ceux qui ont pu travailler jusqu'à 65 ans n'est pas acceptable : de nombreux travailleurs manuels contraints à partir relativement tôt à la retraite se retrouveraient avec une pension misérable.

- BP font le choix de maintenir le taux de cotisation, de sorte que le capital accumulé à 60 ans est fixe relativement au salaire. Les conditions de l'arbitrage âge de départ à la retraite/montant de la retraite se dégraderont donc quand l'espérance de vie augmentera. On pourrait choisir au contraire d'augmenter le taux de cotisation pour stabiliser les conditions de départ à la retraite.
- Considérons un salarié qui travaille de 20 à 60 ans. Il cotise au taux de 25 %, son salaire augmente de 2 % par an. À 60 ans, il gagne 2 000 euros par mois. En 2008, son espérance de vie à 60 ans est de 24 ans. Sa retraite, d'après le système de BP, est alors de 833 euros, soit un taux de remplacement brut de 41,7 % (et un taux de remplacement net de 47,9 %).
- Un salarié de carrière similaire aura en 2050 une espérance de vie à 60 ans de 28 ans. À taux de cotisation fixe, sa retraite ne serait que de 714 euros pour un départ à 60 ans, soit un taux de remplacement net de 41 %. Pour avoir une retraite de 833 euros, il devrait soit partir à 62,5 ans, soit cotiser tout au long de sa carrière à un taux moyen de 29,2 %.
- Il faut donc faire un choix social entre l'augmentation des cotisations, la baisse des retraites, l'allongement des carrières. BP proposent une réforme technique qui ne modifie ni la nécessité, ni la nature de ce choix.

Taux de remplacement de quelques cas types (en %)

<i>Systeme</i>	<i>Systeme actuel</i>	<i>Comptes notionnels</i>	<i>Perte*</i>	<i>Perte**</i>
<i>Salarié sous plafond</i>	<i>69,8</i>	<i>51,7</i>	<i>25,9</i>	<i>14,8</i>
<i>Cadre</i>	<i>52,6</i>	<i>43,2</i>	<i>17,9</i>	<i>7,1</i>
<i>Cadre femme avec enfants</i>	<i>61,8</i>	<i>44,6</i>	<i>27,8</i>	<i>17,0</i>
<i>Femme à carrière chahutée</i>	<i>68,9</i>	<i>49,9</i>	<i>27,6</i>	<i>16,7</i>
<i>Fonctionnaire à faible prime</i>	<i>78,0</i>	<i>60,1</i>	<i>23,0</i>	<i>11,6</i>

*Sur la première retraite ; ** Sur l'ensemble de la retraite.

	Taux de remplacement	Premières années	Années supplémentaires	Ajustement
Annuités	Fixe, ajustement difficile	0%	5% (surcote après 60/42)	Age minimum, durée requise, taux de cotisation
Points salaires/salaires	Fixe, ajustement possible	2,4%	2,4%	Valeur du point, âge minimum, taux de cotisation
Point prix/prix	Fixe, ajustement possible	1,6%	3,3%	Valeur du point, âge minimum, taux de cotisation
Points salaires/prix	Diminue de 1,5%% par an	2,4%	2,4%	Valeur du point, âge minimum, taux de cotisation
Comptes notionnels	Diminue de 0,4% par an, pas d'ajustement	2,4%	6,6%	Automatique, arbitrage individuel

- Selon le principe de neutralité actuarielle, le choix du moment du départ à la retraite doit être neutre sur le gain net qu'un actif retire du système.
- Si les actifs ont droit à une retraite de 50 % de leur salaire moyen à 62 ans après 42 ans de carrière, une personne partant à l'âge A ayant cotisé N années a droit à (1) $P = 50 \% * w * (N/42) * (23/(85 - A))$.
- Il faudrait donc donner 57,4 % de son salaire moyen à une personne partant à 64 ans après 44 ans de carrière, soit un gain de 7,4% par an. Une personne partant à 60 ans après 40 années de carrière devrait avoir 43,8 %, soit une perte de 6,2% par an..
- Tenir compte de l'âge de départ à la retraite pour fixer le montant de la retraite procurerait un double avantage :
 1. le système serait plus équitable (ceux qui travaille plus tard ne subventionnent pas ceux qui partent à la retraite tôt)
 2. il serait plus incitatif : une année de travail supplémentaire est récompensé par un supplément de retraite, qui correspond à l'année de cotisation supplémentaire et à l'année de retraite non-perçue.
- La réforme de 2003 a prévu de porter à 5 % la décote et la surcote du Régime général. A terme, le salarié partant à 64 ans après 44 années de carrière aura une pension de 55 % de son salaire moyen ; celui qui partira à 60 ans après 40 années de carrière aura 42,9%. L'effet incitatif est proche de celui de la neutralité actuarielle.

- Toutefois, le barème actuel peut sembler injuste pour ceux qui commencent tardivement à travailler : une personne qui prend sa retraite à 66 ans en ayant commencé à cotiser à 24 ans reçoit la même pension qu'une personne qui la prend à 62 ans en ayant commencé à cotiser à 20 ans alors qu'elle devrait avoir 20% de plus..
- Faut-il aller plus loin ? NON.
- La *neutralité actuarielle* telle que nous venons de la définir est un **mythe trompeur**. L'âge de départ à la retraite ne renseigne en rien sur l'espérance de durée de la retraite puisque l'espérance de vie dépend fortement du sexe et de la profession. Un système qui suppose que toutes les professions ont la même espérance de vie est injuste pour les professions manuelles et favorise trop les cadres. Dans la mesure où il n'est pas possible de tenir compte dans la législation de l'espérance de vie effective, faire dépendre le montant de la pension d'une espérance de vie qui serait la même pour tous écarte de l'équité.
- Le barème actuel suppose implicitement que plus une personne a commencé à travailler tard, plus son espérance de vie est longue. Si l'espérance de vie n'est pas de 85 ans pour tous, mais de 65 ans après l'âge de début de carrière, la pension doit être calculée par :
$$(2) P = 50 \% * w * (N/42) * (23/(65-N)).$$
- Dans cette optique, il est normal que l'âge de départ à la retraite ne soit pas pris en compte dans le calcul du montant de la retraite. Ainsi, le barème actuel ne donne qu'un taux de 48,8 % à un salarié partant à la retraite à 65 ans en ayant débuté à 24 ans. C'est trop peu selon la définition (1) de la neutralité actuarielle qui lui donne une espérance de vie de 20 ans ; il devrait avoir 56,1% ; c'est trop selon la définition (2) qui lui donne une espérance de vie de 24 ans ; il devrait avoir 46,8%.
- Mais, le barème pénalise aussi les personnes qui ont eu une carrière courte pour d'autres raisons que le fait d'avoir fait de longues études pour devenir cadre. Il n'y a pas de solution parfaite. Ceci est en partie corrigé par l'AVPF. Il faudrait un statut pour les jeunes chômeurs sans avoir jamais travaillé. Par contre, il ne faudrait pas autoriser le rachat des années d'études.

Taux de pension du Régime général en 2020/taux actuariellement neutre* définition 1**/définition 2**

Début/Fin	60ans	61ans	62ans	63ans	64ans	65ans	66ans
18ans	50/46/50	52,5/49,1/53,5	55/52,4/57,1	57,5/56/61,6	60/60/66,3	64,3/64,3/71,5	65/69,2/77,3
19ans	46,4/44,9/46,8	50/48/50	52,5/51,2/53,5	55/54,8/57,1	57,5/58,7/61,6	60/63/66,3	62,5/67,7/71,5
20ans	42,9/43,8/43,8	46,4/47,1/46,8	50/50	52,5/53,5/53,5	55/57,4/57,1	57,5/61,6/61,6	60/66,3/66,3
21ans	39,4/42,7/41,1	42,9/45,9/43,8	46,4/48,8/46,8	50/52,3/50	52,5/55,9/53,5	55/60,2/57,1	57,5/64,8/61,6
22ans	36,2/41,6/38,6	39,4/44,8/41,1	42,9/47,6/43,8	46,4/51,0/46,8	50/52,0/50	52,5/58,9/53,5	55/63,4/57,1
23ans	33,0/40,5/36,2	36,2/43,6/38,6	39,4/46,4/41,1	42,9/49,8/43,8	46,4/50,7/46,8	50/57,5/50	52,5/61,9/53,3
24ans	32,1/39,4/34,0	35,2/42,5/36,2	38,5/45,2/38,6	41,8/48,5/41,1	45,2/49,4/43,8	48,8/56,1/46,8	50/60,5/50
25ans	31,3/38,3/31,9	34,3/41,3/34,0	37,4/44,0/36,2	40,7/47,3/38,6	44,1/48,1/41,1	47,6/54,8/43,8	48,8/59,1/46,8
26ans	30,3/37,2/30,0	33,3/40,2/31,9	36,4/42,9/34,0	39,6/46,1/36,2	43,0/46,8/38,6	46,4/53,4/41,1	47,6/57,6/43,8

* Sur la base d'un taux de 50 % pour un salarié partant à 62 ans en ayant commencé à travailler à 20 ans. ** selon la définition 1, l'espérance de vie à 20 ans est le même pour tous (65 ans)/selon la définition 2, l'espérance de vie est de 65 ans après le début de la carrière.

Le mythe de la neutralité actuarielle

- Selon les principes de l'assurance sociale, la retraite est un dispositif social et salarial ; ce n'est pas un dispositif financier géré par des choix individuels.
- La société considère que chaque salarié peut travailler N années jusqu'à l'âge A ; elle doit lui fournir un travail jusqu'à cette limite ; après le salarié a droit à une retraite satisfaisante, qui lui assure une parité de niveau de vie avec les actifs. Lui et son employeur peuvent convenir qu'il travaille plus longtemps, mais cela ne lui ouvre aucun droit. Ce système est cohérent avec un contrat salarial implicite, comportant un salaire rigide, progressant avec l'expérience.
- En sens inverse, le système libéral – chacun choisit l'âge de départ à la retraite et perçoit une retraite d'autant plus forte qu'il part tard – pose quatre problèmes :
 1. la norme de retraite satisfaisante disparaît. La société est dispensé d'offrir une retraite satisfaisante à ceux qui partent à la retraite à 60 ans puisqu'elle peut leur dire : « vous n'avez qu'à travailler jusqu'à 65 ou 70 ans ». En même temps, le choix du départ à la retraite devient une question individuelle, de sorte que les entreprises ne sont pas tenues de conserver leur travailleurs jusqu'à 65 ou 70 ans.
 2. Le départ à la retraite n'est un choix que pour une minorité de salariés. En 2005, à 59 ans, n'étaient encore actifs que 40% des salariés ; la majorité sont déjà dans des dispositifs de pré-retraites ou de dispenses de recherche d'emploi ; pour eux, une réforme libérale signifierait seulement une baisse du niveau des retraites. Dans un système qui n'assurerait un niveau de retraite satisfaisant qu'à ceux qui ont pu travailler jusqu'à 65 ans, de nombreux travailleurs contraints à partir relativement tôt à la retraite se retrouveraient avec une pension misérable. Il faut d'abord changer l'équilibre du marché du travail des seniors.

3. Le niveau de la retraite dépendrait de façon cruciale de l'âge de départ. Or, les salariés ne sont pas égaux en termes d'espérance de vie et de capacité à travailler après 60 ans. Certains qui ont effectués des métiers pénibles sont usés ; certains sont dans des secteurs en difficultés tandis que d'autres qui ont eu des conditions de travail favorables et sont dans des secteurs porteurs peuvent prolonger leur activité. Faut-il diminuer la retraite des premiers en faveur des seconds ? Les inégalités de retraites seraient accrues au profit de ceux qui ont la chance d'être en bonne condition physique et intellectuelle à 60 ans et qui ont les espérances de durée de retraite les plus longues.
4. Le maintien en activité du salarié jusqu'à l'âge de son choix est contradictoire avec le contrat salarial implicite actuel où le salarié a droit à une carrière non descendante, en terme de responsabilités et de salaire. Un système où les salariés doivent prolonger leur carrière pour avoir une retraite satisfaisante sera une source de tensions pénibles. Que fera l'entreprise si le salarié n'a plus les capacités de travail correspondant à son poste ou à son salaire ? Lui donnera-t-on le droit de baisser les salaires des salariés seniors qui veulent continuer à travailler, de les faire régresser dans la hiérarchie ou celui de les licencier pour insuffisance professionnelle ? Sinon, le risque est grand que l'entreprise licencie prématurément les seniors pour ne pas avoir à les employer jusqu'à 65 ans ou plus.

Dans tous les cas, on place l'entreprise et le travailleur dans une situation délicate et conflictuelle, ce que la gestion sociale de l'âge de la retraite permet d'éviter.

- **La neutralité actuarielle n'est pas la norme selon laquelle il faut réformer le système de retraite français.**

Faut-il un rééquilibrage automatique ?

- Le rééquilibrage peut se faire sur les cotisations ou sur les prestations.
- L'automatisme peut réduire les efforts pour augmenter l'emploi.
- La France a un mécanisme structurel d'équilibrage puisque la durée requise d'activité doit augmenter comme l'espérance de vie.
- La Suède et la Finlande ont un mécanisme structurel d'équilibrage puisque la pension, à un âge donné, dépend de l'espérance de vie de la cohorte.
- L'Allemagne a introduit un ajustement structurel puisque la retraite baisse quand se dégrade le ratio retraités/actifs.
- Un mécanisme qui dépend trop rapidement des réserves/recettes et des engagements est dangereux surtout si les réserves sont investies sur les marchés financiers.
- Il est normal que le système soit déficitaire en période de mauvaise conjoncture.

Le rééquilibrage automatique en Suède

- Le système suède est en principe équilibré puisque le rendement des cotisations est revalorisé au taux de croissance du salaire. Les pensions sont revalorisés comme les salaires -1,6%.
- Il existe un premier mécanisme d'équilibrage structurel qui est que, à âge et carrière donné, le niveau de la pension baisse comme l'espérance de vie, ce qui tend à obliger les actifs à travailler plus longtemps.
- En fait, il existe un deuxième « mécanisme automatique d'équilibrage » On calcule le ratio : « Réserves+cotisations à recevoir/ pensions à verser ». Si le ratio est inférieur à 1, il réduit la croissance des droits acquis et le niveau des retraites déjà liquidées. Il n'y a pas d'ajustement sur les cotisations.
- En 2009, la croissance des salaires est de 0,3% ; celles des prix de -0,3% ; le ratio a chuté à 0,9672. Les retraites devraient baisser de $-1,3\% - 3,2\% = -4,5\%$. En fait, elles ne baisseront que de 3%. Les cotisations notionnelles subissent une perte de 1,7%. Une baisse de 5% devrait s'appliquer en 2010-11. Le mécanisme automatique aboutit à répercuter rapidement sur les pensions les fluctuations de l'activité et des marchés financiers.
- Le système suédois n'est pas un modèle parfait.

Les jeunes et la retraite...

- Les futures générations vivront plus longtemps. Elles auront le choix entre cotiser beaucoup plus ; accepter une forte baisse du niveau de vie à la retraite ou partir plus tard à la retraite. Ce choix doit être effectué quelque soit le système.
- Le système français est un système public, social, basé sur la répartition. La société s'engage à assurer un niveau de vie satisfaisant aux salariés âgés que les entreprises ne veulent plus employer, niveau de vie équivalent à celui des actifs. C'est un plus du Modèle social français : le salarié (du moins celui de salaire faible ou moyen) n'a pas à épargner pour sa retraite, comme il n'a pas à épargner pour la maladie ou l'éducation de ses enfants. C'est un contrat social particulier, une chaîne entre les générations : chaque génération reçoit une retraite correspondant à celle qu'elle a assurée à ces parents. Chaque génération est gagnante puisqu'elle vit plus longtemps que ces parents.
- Le système peut être adapté aux circonstances. A chaque période, la société a le droit de revoir le calcul des pensions pour maintenir un ratio satisfaisant entre pension et salaire et de revoir les conditions de départ à la retraite (à condition de fournir un emploi aux travailleurs seniors jusqu'à l'âge de la retraite). Il n'y a donc pas de poids excessif à l'avenir sur les futures générations : il faudra simplement partager équitablement le PIB et assurer un emploi pour les seniors qui ne seront pas à la retraite.
- La rentabilité de la retraite par répartition est égale à celle du taux de croissance de l'économie plus le taux de croissance de la durée moyenne de retraite, soit de l'ordre de 2,25% par an, en terme réel pour les années à venir. L'allongement de la durée de vie ne réduit pas la rentabilité du système. Le taux de cotisation est plus fort mais le système assure une retraite satisfaisante durant une retraite plus longue.

Les jeunes et la retraite...

- Face à l'allongement de la durée de vie, un système par capitalisation pose les mêmes problèmes qu'un système par répartition. Chacun doit faire individuellement le même choix : cotiser plus, travailler plus longtemps, courir le risque d'avoir une faible retraite.
- Avec la capitalisation, la rentabilité est incertaine puisqu'elle dépend des fluctuations des marchés financiers. Sur une longue période, on peut espérer une rentabilité de 3,5% en terme réel (pour un portefeuille 50% action de rentabilité 6,5% et 50% obligations de rentabilité 2%-0,75% de frais), mais avec une forte volatilité. La répartition fait courir un risque politique, mais celui-ci est limité.
- La généralisation de la retraite par capitalisation obligerait à un fort taux d'épargne aujourd'hui qui pèserait sur les ménages (en réduisant la consommation) ou sur les entreprises (qui supporteraient une partie des primes). Elle obligerait à un prodigieux développement des marchés financiers. Pour financer entièrement sa retraite par capitalisation, chaque salarié devrait accumuler environ 12 fois son salaire annuel au moment de son départ ; les fonds de pension devraient accumuler 6,8 fois le PIB. La crise a bien montré qu'une telle accumulation induirait une formidable instabilité financière

Les jeunes et la retraite...

- La génération qui remettrait en cause le système serait spoliée puisqu'elle devrait à la fois assurer une retraite à ses parents et se constituer un capital pour financer sa retraite par capitalisation. Chaque génération doit savoir qu'elle supportera à son tour les remises en cause des retraites qu'elle imposerait à ses parents. Elle a donc plutôt intérêt à maintenir le contrat social inter-générationnel.
- Le risque n'est donc pas dans la suppression brutale du système, mais dans sa dégradation progressive.
- Le contrat inter-générationnel est donc particulier puisqu'il est imposé à la nouvelle génération, qui en hérite. En sens inverse, la génération active investit dans l'élevage de ses enfants. Aucune génération n'a le droit de dire : je refuse l'héritage du contrat social, dette et retraite, de même qu'aucune ne peut dire : je refuse d'élever des enfants.
- C'est le rôle de l'Etat que de garantir le système, d'assurer l'équité inter-générationnelle et d'éviter qu'une génération ne brise la chaîne.

Les jeunes et la retraite...

- Les jeunes actifs peuvent avoir l'illusion qu'ils payent actuellement à fonds perdus pour les retraites et les dépenses de santé de leurs parents. Mais leurs cotisations leur ouvrent des droits socialement garantis : ceux d'avoir à leur tour des prestations vieillesse, santé et dépendance. Le système va perdurer. En, sens inverse, imaginons que ce système public n'existe pas : les actifs devraient payer des primes pour se constituer une retraite par capitalisation et pour couvrir leurs dépenses de santé (actuelles et celles qu'ils auront à supporter pendant leur retraite) et pour le risque de dépendance : quelle serait le niveau des primes que demanderait une assurance privée pour couvrir les dépenses de santé et de dépendance jusqu'au décès et pour offrir une prestation retraite qui couvrirait le risque d'allongement de la durée de vie et celui des fluctuations boursières ? Le système social ne pèse pas plus sur les jeunes actifs qu'un système privé.

A court terme, il aurait fallu accepter le déséquilibre des régimes de retraites induit par la crise. Augmenter l'âge requis pour le départ à la retraite ou pour un départ à taux plein en situation de fort chômage, ne sont qu'une façon de faire baisser le niveau des retraites. Par contre, à moyen terme, il aurait fallu maintenir le cap fixé par la réforme de 2003 : équilibrer le système des retraites par une hausse de l'emploi et le recul de l'âge de fin d'activité. Il faut réaffirmer que la durée de carrière requise sera de 41,5 ans en 2020, de 42 ans en 2025, de 42,5 ans en 2032. Dès que la France retrouvera une croissance satisfaisante, il faudra relancer une vaste mobilisation sociale pour l'emploi des 58-60 ans ; puis des 60-62 ans dans 5 ans ; des 62-65 ans après. Pour garantir le système des retraite par répartition, le gouvernement et les partenaires sociaux doivent annoncer clairement que c'est par la hausse des cotisations que le système sera équilibré, une fois effectués les efforts nécessaires en matière de recul de l'âge de fin d'activité, à taux de remplacement globalement fixe. Il faut un accord des partenaires sociaux et de l'Etat, sur des niveaux cibles de taux de remplacement net : 85 % au niveau du SMIC ; 75 % en dessous du plafond ; 50 % de 1 à 2 plafonds. Si une grande réforme unificatrice paraît impossible, la convergence des régimes doit être organisée. En tout état de cause, deux objectifs doivent être recherchés : présenter une projection aboutissant à l'équilibre à moyen-terme ; convaincre les jeunes actifs que l'avenir du système est garanti.

Dans une situation de fort déséquilibre des finances publiques, le gouvernement a choisi une stratégie d'augmentation de l'âge requis pour le départ à la retraite, qui rompt avec le compromis de 2003 et qui risque de frapper lourdement certaines catégories de salariés. Cette stratégie suppose une forte hausse de l'emploi, donc une forte croissance qui n'est pas assurée. A court terme, la recherche de l'équilibre des finances publiques risque d'entraîner une rechute de l'économie et une nouvelle hausse du chômage. Le refus des hausses des cotisations ne permet pas de garantir le niveau futur des retraites. La réforme imposée aux syndicats ne semble pas de nature à favoriser le consensus social sur la question des retraites dont la France aurait besoin.