
Derrière les projets du Parti socialiste; Les apprentis sorciers de la retraite à points

Henri Sterdyniak
2,337 mots
1 décembre 2010
Le Monde Diplomatique
MDIP
23
Français
Copyright 2010 Le Monde Diplomatique All Rights Reserved

Officiellement, l'âge de départ à la retraite va passer à 62 ans. Mais le groupe automobile Renault annonce, en France, un plan de « préretraites volontaires » à 58 ans pour les salariés occupant un poste pénible. Autrement dit, l'entreprise décide ce que la loi récuse. Le Parti socialiste et la CFDT peaufinent une « grande réforme » qui risque d'accentuer les inégalités.

Dans le récent débat sur la réforme des retraites, un thème a progressivement fait consensus : il ne faut plus de petites réformes « paramétriques », mais une grande réforme systémique. La France doit passer à un système par points ou, mieux, à un système dit « de comptes notionnels ». Ce dernier projet, porté au départ par des universitaires — Jacques Bichot, Antoine Bozio et Thomas Piketty (1) —, est aujourd'hui soutenu par un large éventail d'organisations allant de la droite à une certaine gauche : l'Institut Montaigne et son président Claude Bébéar (ancien président d'Axa), le Mouvement démocrate et le Nouveau Centre, la fondation Terra Nova... Il est bien sûr préconisé dans le dernier rapport de M. Jacques Attali. L'article 16 de la loi de réforme des retraites, voté à l'initiative du sénateur de l'Union pour un mouvement populaire (UMP) Dominique Leclerc, prévoit en 2013 une réflexion nationale sur ce sujet — laquelle avait déjà été organisée au Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2009. Le grand avantage d'un tel changement de réforme serait, dit-on, d'équilibrer automatiquement les comptes. Oubliées, les réformes périodiques ; celle du mode de calcul suffirait.

Etrangement, ce projet a été repris par le Parti socialiste (PS) et par la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Cette dernière propose (2) de « reconstruire entièrement notre système de retraite par répartition », de « permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel », d'« assurer à chacun la reconnaissance de la spécificité de son parcours dans un cadre collectif et solidaire ». Elle demande « le choix du moment du départ à la retraite, sans décote et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans condition d'âge ». Mais elle ne se prononce pas sur le niveau de ce taux. Elle oublie toute exigence en matière de taux de remplacement (niveau de la pension par rapport au dernier salaire). Elle accepte enfin l'augmentation de la durée de cotisation en échange d'une « possibilité de choix renforcée », de l'instauration de la « retraite à la carte ». Mais faut-il oublier que la grande majorité des salariés n'ont guère le choix ?

De son côté, le PS préconise « un système universel et personnalisé », sans que l'on voie très bien ce qu'il entend par là. Il propose d'« instaurer le principe d'une retraite choisie, incitant à travailler plus longtemps ceux qui le peuvent et le souhaitent, dans le cadre d'une refonte complète de l'acquisition des droits » (3) — sans même préciser comment seraient calculés ces droits...

L'illusion de la liberté de choisir

Quelles sont donc ces réformes miracles ? Dans un système par points — que les salariés achètent avec leurs cotisations —, le montant de la retraite dépend de la valeur de ce point au moment du départ. Le taux de cotisation peut rester fixe — c'est l'exigence du Mouvement des entreprises de France (Medef). Les gestionnaires déterminent chaque année la valeur du point, de façon à ajuster le montant des prestations à celui des cotisations reçues. L'équilibre est obtenu automatiquement... par ajustement du niveau des retraites. Les salariés, eux, n'ont aucune garantie sur le montant de leur pension. Un tel mode d'ajustement existe déjà dans les régimes complémentaires : entre 1995 et 2009, le taux de rendement affiché (le rapport entre la valeur du point et son prix d'achat) est passé de 11,5 % à 8,30 % (soit une baisse de 28 %) ; cela en raison du refus du patronat d'augmenter les cotisations, et du refus des syndicats réformistes de mobiliser contre ce choix. Sa généralisation détruirait la fiabilité du système. En 2010, le déficit du régime général devrait représenter 11 % des pensions versées : faut-il l'équilibrer par une baisse des retraites de 11 % ?

La proposition à la mode est celle de Bozio et Piketty : un système de retraite unique, fonctionnant en compte individuel notionnel, comme l'ont instauré l'Italie et la Suède, singeant un système par capitalisation. Le taux de cotisation serait fixe, à 25 % du salaire brut, les cotisations déjà versées seraient revalorisées en fonction de l'inflation et du taux de croissance du salaire réel (disons 1,5 %). Chaque salarié choisirait « librement, entre 60 et 70 ans », le moment de son départ. Sa retraite correspondrait à la rente viagère découlant du capital accumulé, compte tenu de l'espérance de vie de sa génération au moment de la liquidation ; le niveau de la retraite serait d'autant plus important que le salarié choisirait de partir plus tard. L'allongement de la durée de vie entraînerait automatiquement une baisse du niveau des retraites, que chacun serait libre d'éviter en travaillant plus longtemps. Le système apparaîtrait comme équitable, puisque le « placement retraite » assurerait à chaque actif une pension

correspondant à ses cotisations placées à un taux d'intérêt réel de 1,5 %, taux qui assure théoriquement l'équilibre du système.

En réalité, ce projet aboutit à des taux de remplacement très faibles, qui diminuent au cours du temps. Considérons un salarié qui travaille quarante ans, dont le salaire augmente comme le salaire moyen et qui gagne 2 000 euros par mois à 60 ans. Son espérance de vie théorique étant alors de vingt-quatre ans, sa pension atteindrait 833 euros, soit un taux de remplacement net de 48 %. Mais en 2050, un salarié avec une carrière similaire aurait une espérance de vie théorique à 60 ans de vingt-huit ans. Sa retraite ne serait que de 714 euros, 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 de 29,2 %. Il est donc peu étonnant que l'équilibre du système soit assuré, puisqu'il ne fournit qu'un taux de remplacement de 48 %, bien inférieur au taux actuel, de l'ordre de 72 %, et que ce taux baisserait à 41 %. Un tel mouvement étant difficile à assumer, le projet ne peut avancer que dans le flou.

Les salariés auraient des garanties non pas sur le montant de leur retraite, mais sur les règles qui gouverneront son évolution. A ceci près que les gestionnaires ne disposent pas d'outils pour équilibrer le régime. Aussi les Suédois ont-ils introduit un « coefficient de stabilisation automatique », qui réduit le montant des pensions si le système devient déficitaire : ils vont ainsi le diminuer de 8 % en 2010-2011. Comme dans un banal système par points, ce sont les retraites qui servent de variable d'ajustement.

Les salariés devraient choisir individuellement entre baisse de leur pension et report de l'âge de la retraite. Mais, à l'âge de 59 ans, seuls 40 % des salariés sont encore actifs. Dans un système qui n'assurerait un niveau de retraite satisfaisant qu'à ceux qui pourront travailler jusqu'à 65 ans, les autres se retrouveraient avec une faible pension. Les entreprises seraient dégagées de leurs responsabilités, puisque le choix de partir — ou non — serait individuel. La société serait dispensée d'offrir une retraite satisfaisante à tous dès 60 ans. Elle pourrait se contenter de dire : travaillez donc jusqu'à 65 ou 70 ans. Par ailleurs, que fera l'entreprise si le salarié veut rester alors qu'il n'a plus les capacités correspondant à son poste ou à son salaire ? Lui donnera-t-on le droit de baisser la rémunération des seniors, de les faire régresser dans la hiérarchie, ou celui de les licencier pour insuffisance professionnelle ?

Enfin, les salariés ne sont pas égaux en termes d'espérance de vie et de capacité à travailler après un certain âge. 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 les espérances de durée de retraite les plus longues. Certes, Bozio et Piketty évoquent la possibilité de tenir compte de cette différence, selon les catégories socioprofessionnelles (CSP). Mais l'hypothèse ressemble à un leurre : les CSP ne sont pas une catégorie légale.

Le système de comptes notionnels fait fortement dépendre la retraite de l'âge de départ. A 35 ans, un cadre peut espérer vivre sept ans de plus qu'un ouvrier ; autrement dit, un ouvrier qui prend sa retraite à 60 ans et un cadre à 67 ans ont, en fait, la même espérance de durée de retraite. Mais le cadre partirait avec un taux de rendement supérieur de 25 % à celui de l'ouvrier... Le montant de la retraite dépend exclusivement des cotisations versées. Certes, la société pourrait ajouter des mécanismes de solidarité (périodes de chômage, arrêt maladie, éducation des enfants). Mais qui garantirait leur maintien ?

Actuellement, le régime général est, en termes relatifs, plus avantageux pour les bas salaires ou les temps partiels (en raison du minimum contributif) et pour les femmes mariées (grâce à la réversion). Cela serait-il maintenu ? De plus, on n'échapperait pas au syndrome italien : mettre sur pied un régime pour les jeunes générations, nettement moins généreux que l'ancien, sans que cela apparaisse au grand jour en raison des délais de mise en œuvre. Ce projet avait été écarté par le gouvernement dans son Document d'orientation sur la réforme des retraites (2010) : « Faire reposer le retour à l'équilibre des régimes de retraite sur le changement du mode de calcul des droits, sans agir sur la durée de la vie active, aboutirait à une baisse des pensions. »

L'actuel système de retraite par répartition est un élément du contrat salarial qui garantit le maintien du niveau de vie des salariés quand les entreprises ne les emploient plus. C'est aussi un élément du contrat social : la masse salariale disponible est répartie de façon équitable entre les actifs et les retraités. La retraite n'est pas un dispositif financier soumis à des choix individuels. La société considère que chaque salarié peut travailler un nombre donné d'années, jusqu'à un âge déterminé ; elle doit lui fournir un travail jusqu'à cette limite ; ensuite, ce dernier a droit à une retraite qui lui assure une parité de niveau de vie avec les actifs. Il faut maintenir ces deux principes fondamentaux.

Quant à la montée en puissance de la retraite par capitalisation, le gouvernement l'avait d'emblée évacuée, avec de bons arguments : elle est trop sensible aux fluctuations des marchés financiers ; les actifs d'aujourd'hui devraient payer deux fois, pour assurer la retraite de leurs parents et pour se constituer un capital en vue de leur propre retraite. Ajoutons qu'il nécessiterait une hausse du taux d'épargne des ménages — malvenue en temps de crise, lorsqu'il faut au contraire soutenir la demande —, une contribution des entreprises — qui ne sont pas franchement convaincues — et de fortes incitations fiscales — peu compatibles avec la situation des finances publiques.

Cependant, les fragilités de la réforme de 2010, l'absence de garantie sur le niveau futur des pensions, permettent aux banques et aux assurances de relancer les campagnes publicitaires pour leurs plans d'épargne retraite en essayant de faire oublier la crise de 2007-2009. Les parlementaires de l'UMP ont voté des amendements pour favoriser le développement de la capitalisation, en particulier l'obligation pour les entreprises d'offrir à leurs salariés la possibilité d'un plan d'épargne pour la retraite collective

(Perco). De nombreuses caisses de retraite complémentaire, pourtant cogérées avec les syndicats, veulent développer leurs offres de produits de retraite par capitalisation.

Fin programmée de la répartition

Sans hésiter, la CFDT avait réclamé dans la résolution de son congrès de Tours le développement de l'épargne retraite entreprise, tout en précisant qu'elle ne devait pas « se substituer aux régimes de retraite obligatoires par répartition ». Mais cette substitution se ferait obligatoirement : les sommes investies pour la capitalisation ne seraient pas disponibles pour la répartition. A court terme, les difficultés du système actuel se verraient aggravées ; à long terme, le développement de la capitalisation constituerait un argument pour diminuer les prestations du système par répartition. Dans les plus grandes entreprises, le patronat et les syndicats auraient la tentation de développer le système maison, au lieu de défendre la répartition. Le caractère social et solidaire de la retraite serait détruit. Peut-on défendre la répartition au niveau national et préconiser le développement de la capitalisation dans les entreprises ? Une fois de plus, la CFDT se révèle idéologiquement fragile...

La résolution affirme également : « Nous devons éviter que le poids des évolutions démographiques ne pèse sur les seules épaules des générations futures. » C'est pourtant ce qu'assure le système par répartition. Les actifs de 2050 auront la charge des retraités de 2050 ; en contrepartie, ils n'auront pas à épargner pour leur propre retraite et leur propre santé. Jusqu'à présent, toutes les générations ont été gagnantes à ce contrat social. Il est difficile de ne pas voir, derrière les appels d'une certaine gauche à une réforme structurelle « miracle », un refus de se battre clairement pour un maintien du système social de retraite.

(1) Antoine Bozio et Thomas Piketty, Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition, Rue d'Ulm, Paris, 2008 ; Jacques Bichot, Réforme des retraites, Vers un big bang ?, Institut Montaigne, Paris, 2009. Lire en contrepoint Henri Sterdyniak, « Retraites : à la recherche de solutions miracles... » (PDF), Revue de l'OFCE,, n° 109, Paris, avril 2009.

(2) Dans sa Résolution du congrès de Tours, 7-10 juin 2010.

(3) Parti socialiste, « La retraite choisie : un système universel et personnalisé », 18 mai 2010.

19939

Document MDIP000020101207e6c100006