

## Travail dégradé et retraites sacrifiées, mais ce n'est pas inéluctable

Jean-Marie Harribey  
(mai 2018)

Selon tous les gouvernements qui les ont menées, les réformes de 1993, 2003, 2007, 2010 et 2013 devaient « sauver » les retraites des Français. Le sauvetage n'aurait-il pas eu lieu puisque le nouveau chef de l'État promet une nouvelle réforme en 2018 ? Ce n'était pourtant pas faute d'avoir multiplié les régressions des droits des travailleurs : allongement de la durée de cotisation (172 trimestres, soit 43 ans, à partir de la génération née en 1973) ; report à 62 ans de l'âge de départ à la retraite sauf pour les carrières longues ; pris en compte des salaires des 25 meilleures années au lieu des 10 pour les salariés du privé, revalorisés sur la base de l'évolution des prix ; et revalorisation des pensions sur les prix au lieu des salaires. Il résulte du cumul de toutes ces mesures une baisse des pensions, ce qui est le but recherché s'inscrivant dans le projet de diminution générale des dépenses publiques. Dans ses deux derniers rapports annuels, de juin 2016 et juin 2017<sup>1</sup>, et dans celui de novembre 2017<sup>2</sup>, le Conseil d'orientation des retraites (COR) hésite à prévoir que l'équilibre financier des systèmes de retraite sera assuré dans un demi-siècle. Dans ce contexte, engager une nouvelle réforme qui aggraverait encore les dégradations occasionnées depuis 25 ans est absurde et injuste parce qu'il ne s'agirait plus seulement de modifier de manière dommageable les paramètres du système de retraite par répartition, mais de dénaturer celui-ci. Le danger est d'autant plus grand qu'aucun infléchissement sérieux du modèle de développement économique permettant d'améliorer l'emploi et d'engager une transition écologique n'est engagé face à la crise provoquée par le capitalisme mondialisé.

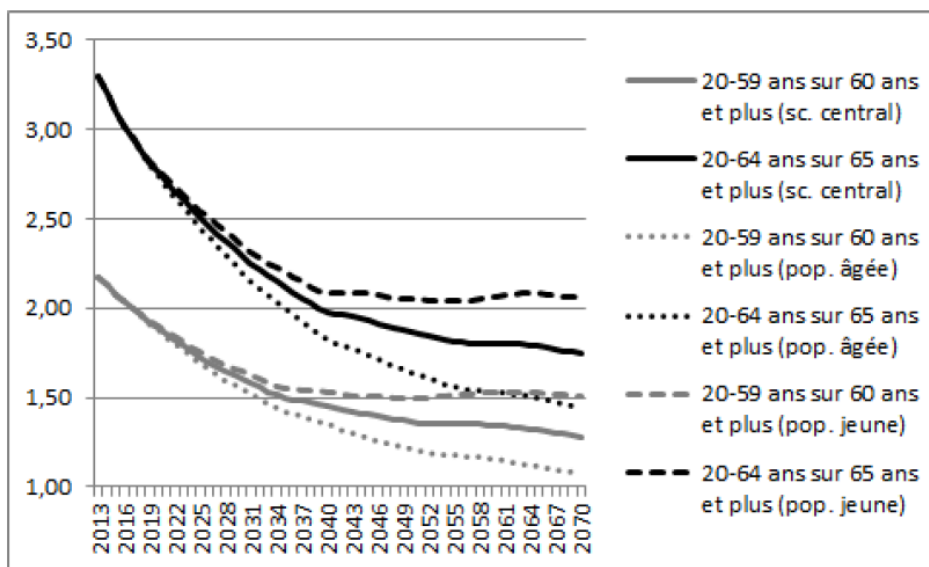
### 1. Le constat

Que représentent les retraites en France relativement à la production annuelle ? Tous régimes confondus, environ 14 % du PIB en 2016, soit 312,7 milliards d'euros. Une augmentation de 2,6 points par rapport à 2000. Cette hausse relative par rapport au PIB n'est pas tant due à l'augmentation des dépenses de retraites qu'à la dégradation économique de la période, avec notamment l'augmentation considérable du chômage. L'impact des réformes depuis 1993 est double. D'une part, la dégradation des comptes des régimes de retraites a été conjoncturellement limitée (déficit global de 4,4 milliards d'euros en 2016), bien que la proportion de personnes en âge de travailler par rapport au nombre de retraités ait diminué (graphique ci-dessous). Il y a aujourd'hui environ 1,7 actif pour 1 retraité. Mais, d'autre part, la déconnexion de l'évolution des pensions par rapport à celle des salaires est amorcée et ne pourra que s'accroître.

<sup>1</sup> COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapport annuel, juin 2016, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3507.pdf>. « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapport annuel, juin 2017, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4055.pdf>.

<sup>2</sup> COR, « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070, Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime », 14-rapport, 22 novembre 2017, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4087.pdf> ; « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070, Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime, Synthèse », novembre 2017, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4088.pdf>. Les rapports annuels du COR sont suivis d'un avis du Comité de suivi des retraites (CSR), qui reprend les analyses du COR, « Quatrième avis », 13 juillet 2017, [http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2017/07/4eme\\_avis\\_du\\_comite\\_de\\_suivi\\_de\\_s\\_retraites\\_0.pdf](http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2017/07/4eme_avis_du_comite_de_suivi_de_s_retraites_0.pdf).

**Figure 2.24 - Effectifs des 20-59 ans (20-64 ans) rapportés à ceux de 60 ans et plus (65 ans et plus) selon différentes hypothèses démographiques de l'INSEE**



Sources : INSEE, projections démographiques de 2016.

COR, 14<sup>e</sup> rapport, novembre 2017, p. 101.

### *Une dégradation future certaine*

Si l'on regarde les choses globalement, on pourrait croire qu'elles sont satisfaisantes. Les droits acquis par les générations nées après guerre et qui sont maintenant en retraite font que le niveau de vie médian des retraités est sensiblement équivalent de celui des personnes de plus de 18 ans. De plus, grâce au minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées qui est une prestation sociale d'assistance n'ayant rien à voir avec le système des pensions : 803 € par mois pour une personne seule sans ressources ; 1247 € pour deux personnes), auquel s'ajoutent l'allocation logement ou le loyer implicite des propriétaires de leur logement, les personnes de plus de 65 ans sont au-dessus du seuil de pauvreté (1027 € par mois, équivalent à 60 % du revenu médian). Et le taux de pauvreté des personnes de plus de 65 ans reste inférieur à celui de la population totale : 8 % contre 14 %, ce qui place la France en meilleure position que ses voisins européens.

Selon le COR, le taux de pauvreté des retraités est sensiblement équivalent à celui des salariés actifs, mais, au sein des retraités, le taux de pauvreté des plus de 75 ans est supérieur à celui des 65-74 ans. Et le maintien relatif jusqu'à présent du niveau de vie des retraités par rapport aux salariés est essentiellement dû à l'effet dit « noria ». Il s'agit de la conséquence bénéfique de l'amélioration structurelle, d'une génération à l'autre, de la qualification, des emplois et des salaires, due au développement économique. Mais cela ne sera pas durable dès que les générations ayant connu depuis plusieurs décennies le chômage, la dégradation des emplois ou la précarité, arriveront à l'âge de la retraite, et que la désindexation des salaires pris en compte exercera son influence. Les femmes et les catégories ayant traversé ces périodes de galère (temps partiel, contrats précaires, chômage de longue durée...) seront les plus touchées à cause de la désindexation des salaires et donc des pensions. D'ores et déjà, le taux de pauvreté des femmes de plus de 75 ans est supérieur à celui des hommes du même âge (respectivement 10 % et 7 %).

Les perspectives d'évolution des retraites sont inquiétantes.<sup>4</sup> L'indicateur le plus parlant

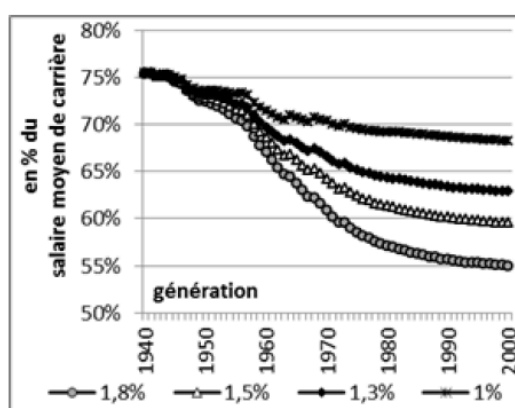
<sup>3</sup> COR, rapport juin 2017, p. 92.

<sup>4</sup> Pour une critique du rapport du COR de juin 2016, voir Christiane Marty, « L'avenir des retraites : une amélioration, vraiment ? », *Les Possibles*, n° 11, automne 2016, <https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-11-automne-2016/dossier-le-travail-en-question-s/article/l-avenir-des-retraites-une-amelioration-vraiment>. Voir aussi C. Marty, « La protection sociale à l'épreuve de l'égalité entre les femmes et

est celui du taux de remplacement de la pension par rapport au salaire. Or, sous l'effet conjugué des réformes passées, ce taux va diminuer pour les générations nées à partir de la fin des années 1950.<sup>5</sup> Le COR étudie cinq scénarios avec des gains de productivité du travail variant entre 1 % et 1,8 % par an en moyenne. Il fait toujours l'hypothèse que les salaires croissent au même rythme que les gains de productivité. Comme d'autre part les pensions ne sont revalorisées qu'en fonction de l'inflation, l'écart entre l'évolution des salaires et celle des pensions est d'autant plus fort que les gains de productivité sont élevés : le taux de remplacement diminue donc davantage avec des gains de productivité importants.

Le graphique du COR ci-dessous montre que le taux de remplacement (rapport pension sur salaire) pour un salarié non-cadre du privé né en 1940 était de 75 % ; ce même taux passera à 68 % pour un salarié né en 2000 dans le cas d'une productivité du travail augmentant en moyenne de 1,8 % par an et à 55 % dans le cas d'un gain de productivité de 1 %.

**Figure 2.30 – Taux de remplacement net moyen sur le cycle de vie pour le cas type de non-cadre du privé**



Lecture : pour le cas type né en 1940, la pension moyenne perçue sur l'ensemble de la durée de retraite représente 75,5 % du salaire moyen sur l'ensemble de la carrière.

Source : DREES, modèle CALIPER.

« Pour le cas type de non-cadre du privé, le taux de remplacement sur l'ensemble du cycle de vie diminuerait uniformément au fil des générations, passant de 75,5 % pour la génération 1940 à une valeur comprise entre 55,0 % (scénario 1,8 %) et 68,3 % (scénario 1 %) pour la génération 2000. » L'influence des gains de productivité est importante : l'écart pour la génération 2000 entre les taux de remplacement correspondant aux scénarios 1 % et 1,8 % est de 13,3 points. Le même écart calculé pour le taux de remplacement à la liquidation est bien moindre (7,1 points), car les effets négatifs de l'indexation des pensions sur les prix tout au long de la période de retraite n'ont pas, à ce moment-là, encore joué.

La pension des fonctionnaires ira, elle aussi, en se détériorant. L'hypothèse retenue par le COR et reprise par le Comité de suivi des retraites (CSR) est que le point d'indice sera gelé jusqu'en 2020 et que son évolution ne rattrapera celle du salaire moyen qu'en 2032. D'où un décrochement cumulé à compter de 2032 de 20 % de la masse salariale de la fonction publique d'État et de 15 % pour la fonction publique hospitalière et territoriale, par rapport

les hommes », septembre 2016, <https://blogs.attac.org/commission-genre/article/la-protection-sociale-a-l-epreuve-de-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>. Pour une critique du rapport du COR de juin 2017, voir Christophe Ramaux et Henri Sterdyniak, « Retraites : le bel avenir est à portée de main, Contre les visions catastrophistes du COR », Note pour les Économistes atterrés, 3 juillet 2017, <http://www.atterres.org/sites/default/files/Note%20Retraites%20COR.pdf> ; Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak, « Faut-il une nouvelle réforme des retraites ? », *OFCE Policy brief*, n° 26, 2 novembre 2017, <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2017/pbrief26.pdf>.

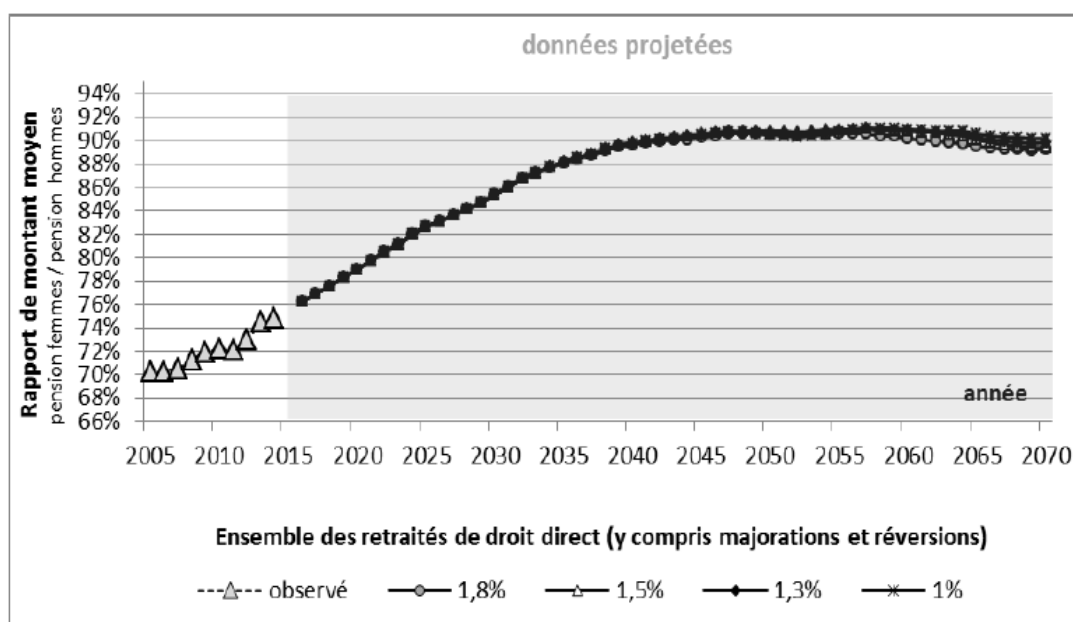
<sup>5</sup> Graphique du COR, rapport juin 2017, p. 104.

<sup>6</sup> COR, rapport juin 2017, p. 104. Les scénarios dont il est question dans cette citation sont les taux de croissance moyens annuels de la productivité du travail.

aux prévisions antérieures de 2016 qui étaient moins pessimistes, parce que le nombre de fonctionnaires est censé diminuer de 7 %, baisse des dépenses publiques oblige !

En ce qui concerne l'écart des pensions entre les femmes et les hommes en retraite, le COR prévoit que, après une période de rattrapage, l'écart s'accroisse de nouveau.<sup>7</sup> Le rapport entre les pensions des femmes et celle des hommes plafonnerait à 90 %, du fait « d'écarts de salaires persistants »<sup>8</sup>. Le COR rappelle que cet écart a peu évolué depuis 2000 (il se situe en moyenne autour de 20 % en termes de salaire mensuel net et de 14 % pour le salaire horaire) et il entérine sa pérennité.

Figure 2.40b – Montant relatif projeté, par année



Lecture : en 2015, le montant moyen des pensions (y compris majorations et réversions) parmi l'ensemble des femmes retraitées de droit direct représente 74,8 % du montant moyen des pensions parmi l'ensemble des hommes retraités. Selon les projections du COR, ce rapport augmenterait pour atteindre 89,8 % en 2070 sous l'hypothèse de gains de productivité tendanciels de 1,3 %.

Champ : retraités percevant un droit direct (résidant en France ou à l'étranger).

Sources : pour les générations 1940 à 1950 et les années 2005 à 2015, DREES, modèle ANCETRE ; pour les générations 1924 à 1938, Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », dossier Solidarité et Santé, n° 33, DREES 2012 (graphique 1, p. 5) ; pour les années 2016 à 2070 : INSEE, modèle DESTINIE, projections COR – juin 2017.

### Objectif avoué : baisser la part des retraites dans le PIB

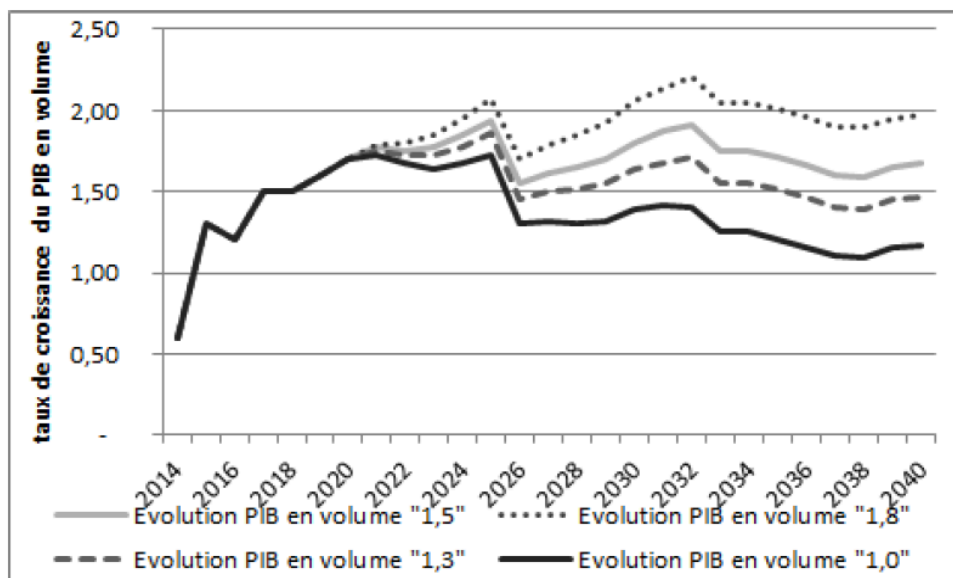
L'équilibre financier des régimes de retraites ne serait pas atteint à long terme si l'augmentation de la productivité horaire du travail restait inférieure à 1,5 % par an en moyenne. Et cela malgré toutes les réformes dont l'orientation générale est de provoquer en 2070 la baisse de la part des retraites dans le PIB de 14 % à 11,7 % dans le scénario à croissance de la productivité de 1,8 % par an, à 12,7 % dans le scénario de 1,5 %, à 13,4 % dans le scénario de 1,3 %, et à 14,5 % dans le scénario de 1 %.<sup>9</sup> Le décrochage de la part des pensions dans le PIB (figures 1.15 et 2.1 ci-dessous) pourrait donc atteindre 3 points de pourcentage selon les scénarios de productivité. Cette baisse est directement imputable aux effets cumulés des réformes passées et au blocage de la progression des cotisations au fur et à mesure des modifications démographiques.

<sup>7</sup> Graphique ci-dessous du COR, rapport juin 2017, p. 121.

<sup>8</sup> COR, rapport juin 2016, p. 82.

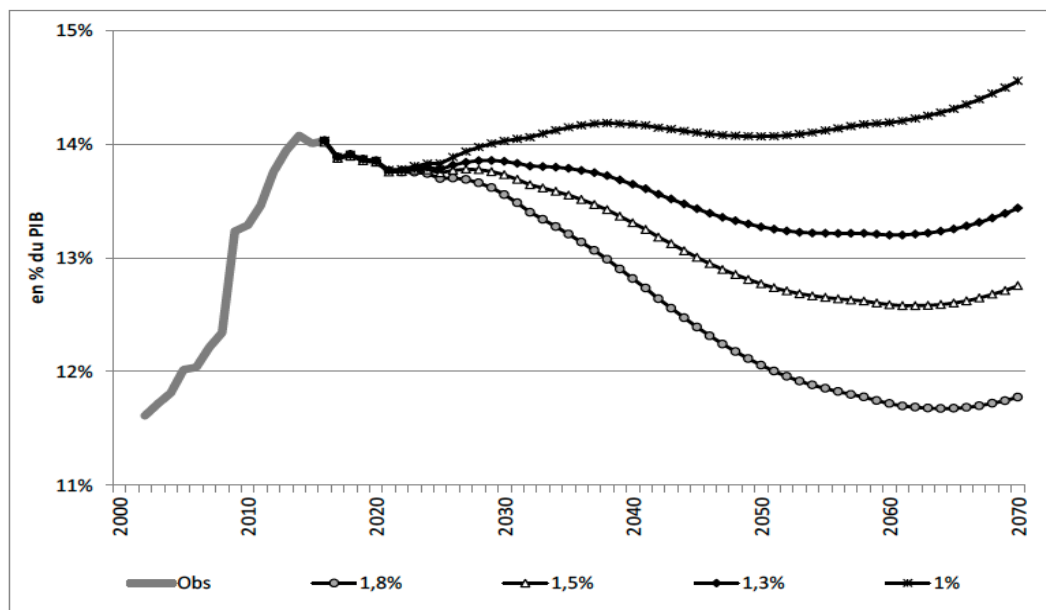
<sup>9</sup> Graphiques du COR, rapport juin 2017, p. 28 et 58.

**Figure 1.15 – Taux de croissance annuels du PIB en volume observés puis projetés**



Sources : INSEE, comptes nationaux ; hypothèses COR 2017.  
Champ : France entière.

**Figure 2.1 – Dépenses du système de retraite observées et projetées (en % du PIB)**



Note : données hors charges financières, hors dotations et reprises sur provisions, et hors transferts internes au système de retraite (transferts au sein des régimes de retraite et transferts avec le FSV). Pour les années 2013 à 2016, les charges exceptionnelles liées à la cession d'actifs immobiliers au RCI ne sont pas pris en compte.  
Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFF.  
Sources : rapports à la CCSS 2002-2015 ; projections COR – juin 2017.

Plusieurs remarques de méthode s'imposent au vu des hypothèses et des projections du COR. D'abord, faire des projections pour 2070 n'est guère plus fiable que les prédictions de Mme Soleil, que ce soit pour la croissance économique et la productivité du travail, le taux de

chômage fixé à 7 % quasi éternellement, et le taux de fécondité considéré comme immuable au niveau actuel de 1,92 enfant par femme (en sachant que ce taux a légèrement décliné en France ces dernières années).

La réduction du temps de travail pour tenir compte des évolutions de la productivité, du nombre d'emplois disponibles et du taux de chômage n'est jamais envisagée autrement que sous la forme du temps partiel ; la durée du travail est donc supposée stable à très long terme, sur plus d'un demi-siècle.<sup>10</sup>

Les taux de cotisations vieillesse employeurs sont désormais considérés comme devant se stabiliser, tant dans les entreprises privées que dans la fonction publique. Certes, les taux de cotisation employeurs ont légèrement augmenté entre 2012 et 2017 (de 16,88 % à 17,75 %) mais, en regard des besoins, la part des ressources du régime général de la Caisse nationale d'assurance vieillesse provenant des cotisations sociales a baissé de 73 % à 62 %. Cette baisse s'explique par une hausse des recettes fiscales qui sont affectées à la CNAV pour compenser les allègements de cotisations sociales accordés aux entreprises. Rapportées au PIB, les ressources de la CNAV baisseraient entre 2016 et 2020 de 5,6 % à 5,4 %.<sup>11</sup> Les caisses de retraite des fonctionnaires seront logées à la même enseigne puisque les cotisations ne suivront pas l'évolution des besoins, compte tenu de la baisse programmée de la masse salariale dans la fonction publique.

Enfin, le caractère quasiment ubuesque de la situation projetée est que vouloir baisser le niveau relatif des retraites ne peut aboutir que si la hausse de la productivité du travail est forte ! Comme ce cas de figure est entaché d'une très grande incertitude notamment à cause des contraintes écologiques, le projet Macron est de contourner la difficulté en imposant une réforme structurelle et de ne plus se contenter de modifier les paramètres du système actuel. « Enfin ! » disent les néolibéraux.

## 2. Le projet du président Macron<sup>12</sup>

Le système de retraite du régime général et de celui des fonctionnaires est appelé par « répartition » pour indiquer que les pensions sont payées grâce aux cotisations vieillesse assises sur la masse salariale, et immédiatement reversées aux retraités. Ce système est à « prestations définies », c'est-à-dire dont les paramètres de calcul sont connus à l'avance des salariés. Dans la mesure où les pensions dépendent en grande partie des cotisations, qui elles-mêmes sont pour une part fonction des salaires (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale pour le régime général<sup>13</sup>), le système de retraite est de nature contributive, mais partiellement. Partiellement seulement du fait de l'existence de pensions de réversion, du minimum retraite, de la prise en compte des périodes de maladie ou de chômage, de droits familiaux et du taux de remplacement qui décroît en fonction du salaire par le biais du plafond de la Sécurité sociale dans le régime général et par celui de l'exclusion des primes des salaires pris en compte pour les fonctionnaires. Tout cela atténue le caractère contributif du système et accentue la solidarité entre les ayants droit.<sup>14</sup>

À côté du régime général existent des régimes complémentaires pour les salariés du privé cadres et non-cadres (AGIRC et ARRCO) qui ne calculent pas les retraites à partir des années de cotisation mais à partir d'un nombre de points.<sup>15</sup> Les cotisations versées chaque année donnent droit à des points qui sont accumulés tout au long de la vie active, et dont il suffit de fixer ensuite la valeur. Est ainsi amplifiée la correspondance entre la contribution personnelle du salarié pendant sa vie active et ce qu'il percevra ensuite en tant que retraité. Dans ce type de régime par points, on sait ce qu'on cotise, mais le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance ; on est dans un régime à « cotisations définies » et non plus à

<sup>10</sup> Voir COR, rapport juin 2017, p. 24 et dans la note 144, p. 163.

<sup>11</sup> Voir COR, rapport juin 2017, p. 138.

<sup>12</sup> La suite de ce texte utilise une partie de la note que j'avais faite l'an dernier, « Les retraites façon Macron : le piège des comptes notionnels », Note pour les Économistes atterrés, mars 2017, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/comptes-notionnels.pdf>.

<sup>13</sup> Le plafond de la Sécurité sociale est de 3311 € par mois, au-dessus duquel le taux de cotisation salarial est moindre, voire annulé pour la cotisation vieillesse.

<sup>14</sup> COR, « Les redistributions implicites au travers de quelques exemples », 22 mars 2018, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4184.pdf>.

<sup>15</sup> L'Allemagne connaît aussi un système de retraites par points depuis 1992.

prestations définies comme dans le régime général, entraînant un manque de visibilité pour le salarié sur sa future pension. Bien que le système à points puisse être équilibré en augmentant le taux de cotisation ou le taux d'appel des cotisations (actuellement de 125 %<sup>16</sup>, ce qui permet d'accroître les ressources sans donner plus de droits), le patronat a imposé dans les négociations récentes que l'ajustement se fasse en diminuant le rapport entre la valeur du point et son prix d'achat, donc en baissant les retraites actuelles et futures. Le régime par points permet ainsi d'éviter un débat social et politique sur la hausse des cotisations qui permettrait de stabiliser les droits à pension même avec un nombre de retraités croissant, et il masque plus facilement l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre actifs et retraités, et, au-delà, celui de la répartition entre masse salariale (cotisations incluses) et profits, c'est-à-dire entre travail et capital. Enfin, ce système de points accumulés, fonctionnant pourtant par « répartition » (les cotisations étant immédiatement reversées en pensions), crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera lors de son départ en retraite.

### *Un système par comptes notionnels ?*

Un système par « comptes notionnels » fait faire un pas de plus vers une stricte contributivité<sup>17</sup>. Dans ce cas, on ouvre un compte à chaque salarié qui est virtuel (c'est pour cela qu'il est dit « notionnel ») car il n'est pas financier : aucun titre n'est acheté, rien n'est placé sur les marchés. On enregistre le montant des cotisations du salarié. Le montant de la pension sera ensuite proportionnel à ce capital virtuel actualisé, que l'on divise par un coefficient dépendant de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié. Cela revient à déterminer la somme totale à percevoir pendant toute la durée de la retraite et à la diviser par l'espérance de vie à l'âge de la liquidation pour obtenir la pension annuelle. Plus le salarié attend, plus l'espérance de vie à la liquidation diminue et plus la pension sera élevée.

L'individualisation de la retraite est ainsi renforcée parce qu'on introduit le principe de la « neutralité actuarielle » selon lequel l'âge de départ à la retraite doit être neutre en termes de sommes perçues par chacun pendant tout le temps de sa retraite<sup>18</sup>, et parce qu'on tend à substituer la notion de salaire différé à celui de salaire socialisé. Ce système contredit la notion d'assurance sociale parce que l'équivalence dans le temps des contributions des assurés sociaux et des prestations est censée être construite pour chaque individu. Au contraire, dans un régime de retraite par répartition collectif, la seule équivalence recherchée est entre cotisations et pensions présentes, la perspective temporelle étant assurée par le taux de croissance économique et/ou la modification de la répartition globale de la valeur ajoutée.

Les partisans du système par comptes notionnels affirment qu'il est plus juste. C'est ainsi qu'Emmanuel Macron prétend instaurer un système universel où « un euro de cotisation donne le même droit à tous ». Mais le fait de retenir une espérance de vie moyenne d'une génération au moment du départ en retraite revient à nier les très grandes différences d'espérance de vie entre les classes sociales et entre les professions au sein d'une génération. Et, à l'inverse, si l'on voulait tenir compte des différentiels d'espérance de vie dans une génération, d'une part, on se heurterait à la difficulté de classer les individus qui auraient changé de type d'emploi au cours de leur vie, et surtout d'autre part, cela aurait un effet désastreux sur les femmes<sup>19</sup>, déjà victimes en amont de discriminations au travail et de carrières discontinues et précaires. Puisque ce système est strictement contributif, il élimine la possibilité d'assurer un taux de remplacement meilleur pour ceux qui ont eu des salaires faibles.

De plus, dans un tel système, comme l'âge de départ à la retraite est un des déterminants du montant de la retraite, les travailleurs sont incités à rester au travail même s'ils ont toujours effectué des travaux pénibles qui ont réduit leur espérance de vie. Chacun est censé pouvoir

<sup>16</sup> Concrètement, on fait cotiser à un taux un quart plus élevé que le taux ouvrant les droits : si le nombre de points ouvrant des droits est calculé avec un taux de 6 % du salaire, le taux prélevé sera de  $6 \times 1,25 = 7,5 \%$ .

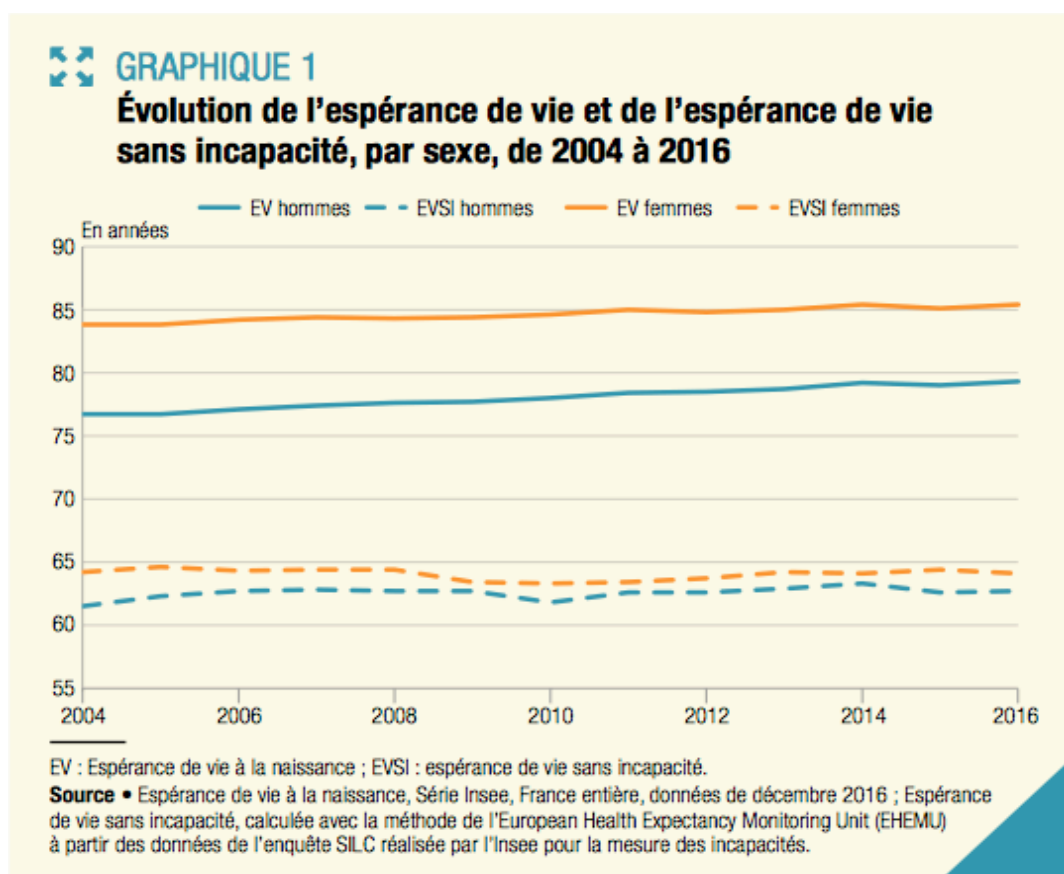
<sup>17</sup> Le COR confirme qu'« un système en comptes notionnels est, par construction, purement contributif », bien qu'on puisse « transposer les dispositifs de solidarité ». COR, « Contributivité, redistributions et solidarité : une remise à plat », 22 mars 2018, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4181.pdf> et <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4183.pdf>.

<sup>18</sup> L'adjectif « actuarielle » signifie qu'on procède à une « actualisation » de ces sommes à un taux censé rendre équivalents dans le temps les contributions des assurés sociaux et les prestations.

<sup>19</sup> Les directives européennes interdisent en principe de faire des différences selon le sexe.

obtenir une retraite satisfaisante en choisissant personnellement le moment de son départ à la retraite, alors que les travailleurs manuels et les cadres ne sont pas dans la même situation quant à leur capacité de prolonger leur carrière. Or, l'INSEE indique que « les Français vivent de plus en plus longtemps, mais le gain de ces années à vivre n'est pas toujours associé à des années de vie en bonne santé »<sup>20</sup>, comme le montre le graphique ci-dessous.

Si le départ à la retraite devient une simple question de choix individuel, alors la conception d'une norme sociale fixant des règles de responsabilité collective vis-à-vis de tous les membres de la société passe à la trappe. Alors qu'il faudrait renforcer les mécanismes de redistribution, le système de comptes notionnels les bannit. Dans le même temps, la responsabilité des entreprises en matière d'emploi disparaît, puisque chacun est appelé à décider s'il travaille ou part en retraite, un peu comme les chômeurs qui « choisissent », nous dit-on, de travailler ou de chômer ! Ce système de comptes notionnels est donc, d'un côté ou de l'autre, pervers.



### *Les expériences contredisent les discours*

Le système de retraites par comptes notionnels a été promu en France à la suite de l'expérience mise en œuvre en Suède depuis 1998, de celle d'Italie débutée en 2011, et de la Pologne en 2012. Tous les partisans de ce système entérinent le dogme selon lequel l'enveloppe globale des pensions doit rester, dans l'avenir, identique à l'actuelle.<sup>21</sup> En l'absence d'augmentation du taux de cotisation, qui serait pourtant nécessaire pour suivre l'augmentation de la part des retraités dans la population, les salariés n'ont le choix qu'entre travailler plus longtemps, alors que les entreprises cherchent souvent à se débarrasser des

<sup>20</sup> Muriel Moisy, « Les Français vivent plus longtemps, mais leur espérance de vie en bonne santé reste stable », INSEE, *Études & résultats*, n° 1046, janvier 2018, <http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/69633/1/er1046.pdf>.

<sup>21</sup> Voir Antoine Bozio, Thomas Piketty, « Pour un nouveau système de retraite, Des comptes individuels de cotisations financés par répartition », *Collection du Cepremap*, octobre 2008, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1189.pdf>.

salariés âgés, notamment parce qu'ils coûtent plus cher, ou accepter la baisse de leur pension. Si l'espérance de vie continuait de progresser, le dilemme ne pourrait être arbitré que dans le sens d'une dégradation de la pension ou d'un recul toujours plus lointain de l'âge du départ à la retraite. La logique est implacable puisque le rapport pensions/cotisations dans un système fondé sur la neutralité actuarielle diminue quand la durée de la retraite s'allonge.<sup>22</sup>

Or, l'expérience suédoise est loin d'être aussi concluante que ses promoteurs le proclament. D'abord, ce qui devait arriver arriva : un système par points et un système par comptes notionnels ne sont pas préservés des évolutions démographiques et des secousses économiques.<sup>23</sup> Quand la crise a frappé le monde entier, la Suède n'est pas restée à l'écart de cette crise et il a fallu modifier les conditions de versement des pensions en suspendant momentanément en 2009 le système et en programmant la baisse des pensions, puisque le système était devenu déficitaire. Comment d'ailleurs en serait-il autrement puisque les pensions sont versées à chaque époque en puisant sur la valeur ajoutée courante ? Tout système de retraite (y compris celui par capitalisation) répartit la valeur ajoutée entre actifs et inactifs, et, par-delà, toute économie la répartit entre salariés et capitalistes, entre bien-portants et malades, entre jeunes et vieux, etc.

Ensuite, le système suédois introduit dans le coefficient de conversion qui sert au calcul du montant des pensions un élément correspondant au taux de croissance moyen attendu du revenu réel par tête, qui a été fixé à 1,6 % par an. Les pensions ne peuvent être revalorisées que si le revenu moyen par tête réel croît plus que 1,6 %. En dessous de ce taux, le pouvoir d'achat des pensions ne peut que baisser relativement à la richesse produite.

Le système de comptes notionnels suédois est si peu miraculeux que des compléments lui ont été apportés, de sorte que la complexité et l'imbrication des systèmes de retraites ne sont pas moindres en Suède qu'en France. Ainsi, à côté du régime général par comptes notionnels existent un régime complémentaire obligatoire et la possibilité de capitalisation.<sup>24</sup> Et, pour le régime complémentaire, les salariés sont confrontés à plus de 800 offres de fonds de placement différents, dont beaucoup ne sont pas fiables. Et, s'il en fallait une confirmation, voici le dernier bilan de la réforme suédoise, en guise de quasi-révélation : « Le modèle qui inspire tant Macron se révèle inégalitaire, pénalisant les femmes et les travailleurs aux carrières morcelées. [...] Plus de 300 000 retraités suédois sont déjà dans cette situation [atteignant à peine le seuil de pauvreté] (ils touchent moins de 1165 euros par mois), soit 16,8 % des plus de 65 ans et 24,35 % des plus de 75 ans. Ils sont les grands perdants d'un système de retraite adopté en 1994 et qui sert aujourd'hui d'inspiration à la France, avec son régime universel, ses comptes notionnels (comptes individuels de cotisations) et des pensions indexées sur l'espérance de vie. [...] La pension des retraités équivaut à 53 % de leur salaire de fin de carrière, contre 60 % en 1960. »<sup>25</sup>

Bref, le système par comptes notionnels auquel est adossée de l'épargne capitalisée ne règle rien. D'ailleurs le gouvernement actuel suédois en prépare le remodelage, notamment en fixant de nouveau un âge de départ en retraite en recul, et en renforçant les dispositifs de capitalisation. La preuve est faite qu'on n'échappe pas au problème incontournable de la répartition de la richesse produite au sein d'une génération. De ce fait, affirmer qu'un système par points ou par comptes notionnels permettrait de « ne pas transmettre de dette à la génération suivante » comme l'affirme Macron est absurde. Quel que soit le système, les droits à pension obtenus pendant la vie active sont toujours à valoir sur ce qui sera produit dans le futur au moment de la retraite. Ce qui distingue un système d'un autre, c'est que ces droits sont plus ou moins égalitaires, plus ou moins solidaires, plus ou moins calqués sur la contribution personnelle antérieure. Et on reste abasourdi de voir des experts les plus reconnus, sinon les plus avertis, étudier comment des systèmes par comptes notionnels ou par

<sup>22</sup> Pour les détails techniques, voir Henri Sterdyniak, « Retraites : à la recherche de solutions miracles », *Revue de l'OFCE*, 2009, 2, n° 109, p. 109-140, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1190.pdf> ; ainsi que Attac et Fondation Copernic (coord. Jean-Marie Harribey, Pierre Khalfa, Christiane Marty), *Retraites : l'heure de vérité*, Paris, Syllepse, 2010 ; Attac et Fondation Copernic (coord. Jean-Marie Harribey, Christiane Marty), *Retraites : l'alternative cachée*, Paris, Syllepse, 2013.

<sup>23</sup> Ceci est bien sûr encore plus vrai pour un système par capitalisation, dans lequel l'épargne des salariés est confiée à des fonds de pension ou des compagnies d'assurance et qui alimente les circuits financiers spéculatifs.

<sup>24</sup> Le taux global de cotisation retraite en Suède est de 18,5 % : 16 % pour la part en répartition et 2,5 % pour la part en capitalisation. Voir Sénat, « Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois », 15 mars 2017, <https://www.senat.fr/rap/r06-377/r06-37710.html>.

<sup>25</sup> Anne-François Hivert, « Les faux-semblants du système suédois de retraite », *Le Monde*, 18 mai 2018.

points seraient à même de « mieux gérer la double incertitude économique et démographique »<sup>26</sup>. La recherche est vaine car, de l'avis même de ces experts, « il est nécessaire de déterminer les trois paramètres de pilotage majeurs de ce type de régime, suffisant pour déterminer l'accumulation de droits et leur conversion en rente de retraite : le taux de cotisation du nouveau système, le taux de rendement du système (appliqué aux cotisations versées au compte individuel), la règle d'indexation des pensions après liquidation »<sup>27</sup>. Pour au bout du compte (!), conclure que toute réforme « conduit à peu près au même type de partage du produit national entre actifs et retraités quelle que soit la dynamique de ce produit »<sup>28</sup> Il y a en effet un arbitrage à faire sur la répartition de la masse salariale (rappelons qu'elle inclut les retraites à travers les cotisations) entre actifs et retraités, mais il y a un arbitrage à faire en amont sur le partage entre capital et travail ! Et ces experts se gardent bien d'en rappeler l'enjeu !

Très vraisemblablement, la réforme des retraites annoncée par le gouvernement Macron-Philippe sera l'occasion de faire la promotion des fonds de pension et de relancer une nième campagne en faveur de la capitalisation. Déjà, le ministre de l'économie Bruno Le Maire a commencé à dévoiler certaines mesures concernant les produits d'épargne et leur fiscalité qui seront contenues dans la loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte). Elles viseront à développer les plans d'épargne retraite individuels et à encourager ainsi la recherche de solutions individuelles à un problème collectif.

Un document envoyé aux syndicats par Jean-Paul Delevoye, Haut-Commissaire à la réforme des retraites, fait la liste des inégalités qui existent entre les 42 régimes de retraite actuels<sup>29</sup>. Le problème est qu'il oublie la principale cause des inégalités : les réformes déjà entreprises. Avant la première réforme de 1993, les retraités étaient assurés d'avoir un taux de remplacement d'environ 75 %, certes obtenu selon des mécanismes différents selon le régime général, la fonction publique, ou les régimes dits spéciaux. Les réformes ont tendu à rapprocher vers le bas les différents paramètres des conditions de retraite et ont fait régresser les mécanismes de redistribution. La prise en compte des 25 meilleures années de salaire avantage ceux qui ont eu dans le privé des carrières ascendantes et des salaires supérieurs au plafond de la Sécurité sociale. On mesure aujourd'hui l'effet désastreux sur les femmes des réformes précédentes puisque l'écart des pensions entre hommes et femmes est encore plus élevé que l'écart des salaires. Pour réduire l'effet négatif sur ceux (et surtout celles) qui ont eu des carrières incomplètes, il pourrait être imaginé de prendre en compte un nombre d'années de salaire proportionnel à la durée de carrière

Le Haut-Commissaire regrette la complexité du système qui, selon lui, mélange la logique contributive et le principe de redistribution. Mais, séparer la possibilité de redistribution du cœur du système de retraite conduirait sans doute à diminuer l'ampleur de la redistribution. Un système par points ou par comptes notionnels aggraverait la redistribution à l'envers, c'est-à-dire vers les catégories socio-professionnelles bénéficiant d'une espérance de vie plus longue lorsque leurs membres partent en retraite. Par principe, les systèmes par points et par comptes notionnels purs excluent la solidarité.

D'autre part, le document du Haut-Commissaire indique que « en comptes notionnels, les cotisations versées correspondent exactement au droit acquis au cours de la période de versement »<sup>30</sup>. L'absurdité d'une telle affirmation est évidente : imaginons que le système productif déraile complètement dans les décennies à venir, quel « droit acquis » pourrait être garanti ? Non seulement, le système par comptes notionnels exclut la moindre solidarité, mais en plus il est fondé sur l'illusion que c'est l'épargne accumulée ou le simple droit au revenu de celle-ci qui constituent la future richesse nécessaire à la satisfaction des besoins, un peu

<sup>26</sup> Didier Blanchet, Antoine Bozio, Simon Rabaté, « Quelles options pour réduire la dépendance à la croissance du système de retraite français ? » *Revue économique*, vol. 67, n° 4, 2016, p. 879-911, <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/409421>, p. 4.

<sup>27</sup> Didier Blanchet, Antoine Bozio, Simon Rabaté, *op. cit.*, p. 12.

<sup>28</sup> Didier Blanchet, Antoine Bozio, Simon Rabaté, *op. cit.*, p. 32. Voir aussi Yves Guégano et Gautier Maigne, « Comment réduire la sensibilité du système à la croissance ? », France Stratégie, janvier 2017, <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2017-2027-actions-critiques-retraite-web.pdf>.

<sup>29</sup> « Vers un système universel de retraite, Principaux constats sur les système actuel, Enjeux du système cible », avril 2018.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 20.

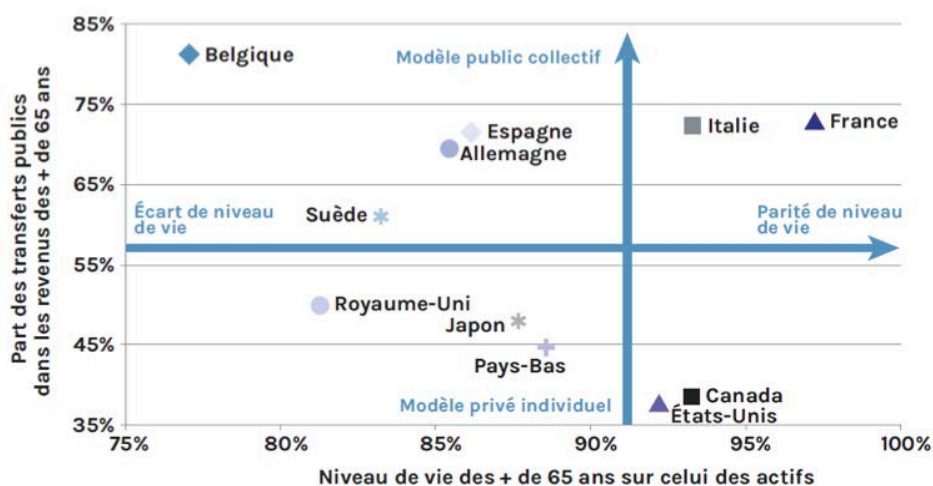
comme si on avait mis les cotisations dans un congélateur pour les ressortir au fur et à mesure des départs en retraite.

Dans la foulée, certains économistes proposent de créer des obligations retraite<sup>31</sup>. C'est toujours la même antienne : « on va sauver les retraites »... grâce au mirage de la capitalisation.

Le plus étonnant est que le document envoyé aux syndicats propose un graphique qui établit que la France aurait le meilleur système de retraite au monde si l'on croise les critères parité de niveau de vie des plus de 65 ans par rapport à celui des actifs et modèle public des retraites. C'est sans doute pour cela qu'il faut se dépêcher pour le déconstruire ! Il faut prendre ce graphique avec précaution car, certainement le niveau de vie des retraités est exprimé en unités de consommation et prend en compte vraisemblablement les revenus du patrimoine que peuvent recevoir certains retraités. Néanmoins, il se pourrait que la couverture obligatoire soit considérée par le gouvernement français comme d'un « niveau trop élevé ». Il est vrai que la solidarité ne fait pas bon ménage avec le « ruissellement ».

## un niveau élevé de couverture obligatoire en France en comparaison internationale

Classification des systèmes de retraite



Source : SG-COR d'après les données de l'OCDE, 2013.

Lecture : sont compris dans les transferts publics, les minima de retraite, les retraites planchers et 1er niveau (+ les pensions AGIRC-ARRCO dans le cas de la France)

En sont exclus, les revenus du capital, qui intègrent les dispositifs de retraites professionnels et individuels par capitalisation, ainsi que les revenus du patrimoine et les revenus du travail.

Source : « Vers un système universel de retraite, Principaux constats sur le système actuel, Enjeux du système cible », *op. cit.*, p. 29.

### 3. Derrière la retraite, le travail et l'emploi

Un rapport du COR datant de 2013 affirmait que « à taux de cotisation fixe sur le long terme, paramètre présenté en Suède comme un critère d'équité entre les générations, il existe un équilibre automatique portant sur le taux de remplacement ou l'âge de liquidation de la pension des assurés. »<sup>32</sup> De même, l'idée d'un possible pilotage automatique du financement des retraites s'est répandue<sup>33</sup>. Bien entendu, il n'en est rien. Aucun équilibre automatique

<sup>31</sup> Lionel Martellini, Robert C. Merton, Arun S. Muralidhar, « Pour la création "d'obligations retraite" », *Le Monde*, 7 avril 2018.

<sup>32</sup> COR, *Douzième rapport*, janvier 2013, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1993.pdf>, p. 97.

<sup>33</sup> Yannick Moreau, « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », Rapport au premier ministre, juin 2013, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000356.pdf>.

n'existe. Cette croyance repose sur une erreur de perspective : à chaque instant, le versement de pensions est fonction non pas du niveau de richesse antérieur, mais du niveau de richesse présent. Malheureusement, c'est cette absurdité qui a inspiré toutes les réformes passées : les pensions sont calculées sur la base des salaires dans la vie active et sont ensuite figées en termes réels. En réalité, il n'existe aucune automaticité en matière d'équilibre cotisations/pensions. Dans un système par points, l'automaticité de l'équilibre n'est due qu'à un changement de la valeur du point (on se doute que ce sera en la diminuant). Dans un système par comptes notionnels, elle serait immanquablement obtenue en modifiant le coefficient de conversion de la masse de cotisations portée au compte en pension. Dans tous les cas, on a affaire à un verrouillage de la part de la masse salariale, considérée comme immuable, quels que soient les progrès de la productivité du travail.

Le COR se félicite de l'augmentation très importante du taux d'emploi des 55-59 ans depuis 2000 (de 60 % à 80 % pour les hommes et de 40 % à 62 % pour les femmes).<sup>34</sup> Le taux d'emploi des 60-64 ans a augmenté lui aussi de 18 points (de 12 % à 30 %). Et ce dernier augmentera, selon les projections, jusqu'à 65 % à partir de 2050.<sup>35</sup> On aura beau chercher en comparaison le niveau du chômage des jeunes dans le rapport du COR de 2017, on ne le trouvera pas. En outre, si le temps de travail individuel n'est pas réduit pendant le prochain demi-siècle (hormis par le biais du temps partiel), si le taux d'activité continue de s'accroître, et si la population d'âge actif augmente (même légèrement), la réduction du taux de chômage de 10 % à 7 % n'aura lieu que s'il y a un écart positif important entre le taux de croissance économique et le taux d'augmentation de la productivité du travail. Or, dans le « meilleur » des cas, la projection de la croissance du PIB est de 2 % par an en moyenne à l'horizon 2070, avec l'hypothèse d'une augmentation de la productivité du travail de 1,8 %. Sans réduction de la durée du travail, la marge de création d'emplois ne serait donc que de 0,2 % par an. Il s'agit d'une marge permettant d'accueillir un peu plus de 10 % d'actifs supplémentaires, sans que l'on sache si, en un demi-siècle, la population active n'augmenterait pas davantage.<sup>36</sup> La promesse de diminuer le chômage ne serait-ce que de 3 points (de 10 % à 7 %) en 15 ans (de 2017 à 2032)<sup>37</sup> ne pourrait être tenue que sous des hypothèses drastiques s'ajoutant à celle de l'absence de réduction de la durée du travail : on ne compte que les chômeurs de catégorie A et on oublie les autres ; la proportion de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi ne dépasse pas celle des seniors que l'on oblige à travailler ; l'écart entre les taux d'activité masculin et féminin ne disparaît pas ; et le solde migratoire reste faible, autour de 70 000 par an.<sup>38</sup>

Garantir un système de retraites, à la fois globalement et pour chacun, supposerait que l'emploi reste une priorité et que le travail soit mieux partagé en même temps que la valeur ajoutée. Dans le rapport de juin 2017, le COR tablait sur un retour au bas niveau historique de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée, autour de 56 % (graphique 1.12 ci-dessous<sup>39</sup>).

<sup>34</sup> Le taux d'emploi est le rapport du nombre d'individus d'une classe d'âge ayant un emploi à la population de cette classe. Le taux d'activité est le rapport du nombre d'actifs (ayant un emploi et chômeurs) à la population correspondante.

<sup>35</sup> Voir graphique 1.22 du rapport du COR juin 2017, p. 41.

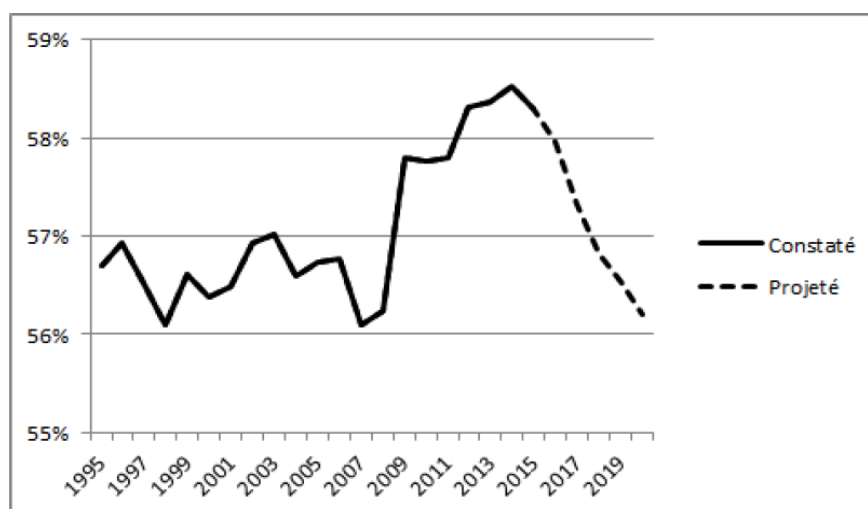
<sup>36</sup> À supposer que la croissance économique soit en moyenne de 2 % par an jusqu'en 2070 (ce qui est hautement improbable compte tenu de la contrainte écologique), la marge de manœuvre de création d'emplois de 0,2 % par an aboutirait à 10,9 % d'emplois supplémentaires.

<sup>37</sup> Voir COR, rapport juin 2017, p. 21.

<sup>38</sup> COR, rapport juin 2017, p. 13.

<sup>39</sup> COR, rapport juin 2017, p. 25.

**Figure 1.12 – Partage de la valeur ajoutée (rémunération des salariés / valeur ajoutée)**



*Note : il n'est pas tenu compte, au numérateur, des revenus mixtes des entreprises individuelles, dont le partage entre rémunération du facteur capital et rémunération du facteur travail est délicat. Les évolutions du partage de la valeur ajoutée seraient similaires, en ajoutant aux rémunérations des salariés (y compris cotisations patronales) l'intégralité – à défaut – des revenus mixtes.*

*Source : calculs SG-COR 2017 à partir des comptes nationaux de l'INSEE et du programme de stabilité 2017-2020.*

*Champ : France entière.*

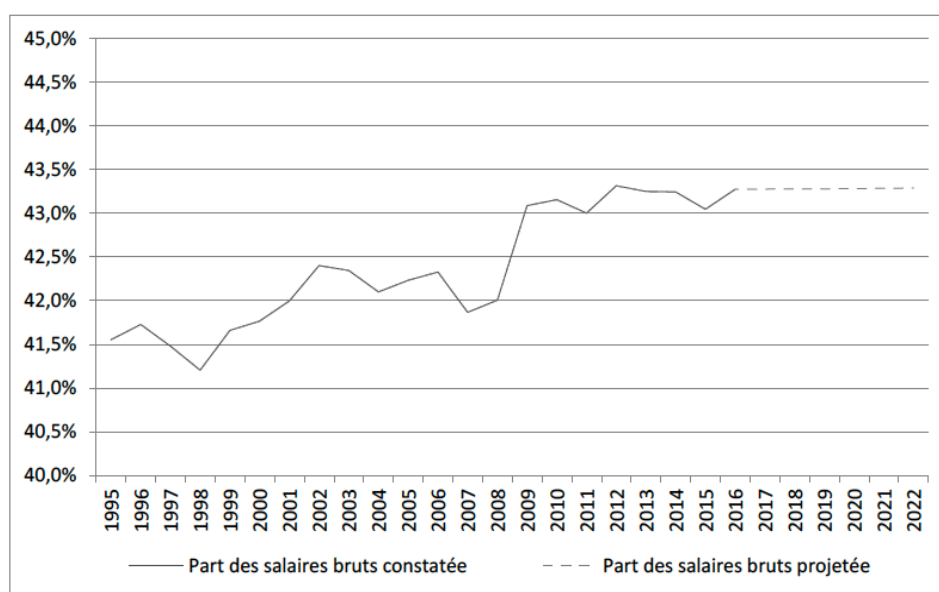
Dans son rapport de novembre 2017, le COR présente un graphique avec des données différentes : au lieu de la part de la rémunération salariale dans la valeur ajoutée, il s'agit de la part des salaires bruts dans la valeur ajoutée, les cotisations sociales dites employeurs n'étant alors pas comptées ; dans ce cas la projection donne une part des salaires bruts constante jusqu'en 2022 autour de 43,3 % (graphique 1.11 ci-après<sup>30</sup>). Le COR explique cette modification par la transformation du CICE<sup>31</sup> : « En prenant également en compte les cotisations patronales et non les seuls salaires bruts, la transformation du CICE en baisse de cotisations patronales à compter de 2019 aura pour impact de baisser la part de la masse salariale totale (salaires bruts + cotisations patronales) dans la valeur ajoutée. »<sup>32</sup> Il faut donc comprendre que la baisse de la masse salariale s'obtiendra à salaires bruts constants (puisque'ils suivent la productivité), mais la transformation du CICE impliquera un nouveau transfert vers la collectivité des cotisations employeurs pour la branche maladie mais qui ne devrait pas concerner la branche retraite.

<sup>30</sup> COR, rapport novembre 2017, p. 47.

<sup>31</sup> Le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) était un avantage fiscal accordé aux entreprises de 7 % de la masse salariale en dessous de 2,5 Smic. Depuis, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux est de 6 %. Le CICE sera supprimé en 2019 et remplacé par une baisse de 6 % des cotisations sociales maladies patronales pour les salaires inférieurs à 2,5 Smic, plus 4,1 % de baisse au niveau du Smic.

<sup>32</sup> COR, rapport novembre 2017, p. 46, note 15.

**Figure 1.11 - Partage de la valeur ajoutée (salaires bruts / valeur ajoutée)**



*Note : il n'est pas tenu compte, au numérateur, des revenus mixtes des entreprises individuelles, dont le partage entre revenus du capital et revenus du travail est délicat. Les évolutions du partage de la valeur ajoutée seraient similaires en ajoutant aux rémunérations des salariés (y compris cotisations patronales) l'intégralité – à défaut de partage – des revenus mixtes.*

*Sources : calculs SG-COR à partir des comptes nationaux de l'INSEE et des scénarios de la DG-Trésor.*

Concernant les effets de l'allongement de la durée de cotisation et du report de l'âge de la retraite sur l'emploi, dans une publication de 2017, le COR confirmait l'augmentation de plus de 20 points du taux d'emploi des 55-64 ans entre 1998 et 2016, et dans le même document, il affirmait : « Quant aux évolutions du chômage des jeunes, elles seraient davantage liées à la conjoncture économique qu'au relèvement de l'âge de la retraite. Les périodes de faible croissance sont ainsi marquées par une hausse du chômage à la fois des jeunes et des seniors, et l'hypothèse d'une substitution entre emploi des seniors et emploi des jeunes est peu probable, en raison des différences de capital humain et de poste occupé. »<sup>43</sup> Quelle est cette probabilité faible ? On ne le saura pas. De plus, la raison invoquée est contestable, parce que l'une des caractéristiques des embauches de notre période est de voir l'emploi pris par des surdiplômés au regard des postes proposés, les employeurs excluant ainsi ceux pour lesquels ces postes seraient mieux adaptés. Il y a donc une substitution de type emploi qualifié/non qualifié, à côté de laquelle peut exister une substitution seniors/jeunes. En effet, il est impossible qu'avec une augmentation aussi importante du taux d'emploi des seniors, alors que le nombre d'emplois progresse beaucoup plus faiblement, il n'y ait pas un effet de substitution, au moins pour une part, des seniors aux jeunes. Entre 2008 et 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans a monté de 37,9 %, celui des 15-24 ans a baissé de 32 % à 28,9 % et celui des 25-49 ans a baissé de 83,6 % à 80,8 %.<sup>44</sup> Cette substitution n'a pas empêché le taux de chômage des seniors de progresser « de 120 000 en 2008 à plus de 330 000 en 2017 (+ 3 points de taux de chômage) »<sup>45</sup>.

L'inversion de la tendance séculaire à la réduction de la durée du travail – ou tout au moins un arrêt de cette tendance – peut être analysée dans les termes théoriques de Marx : comme une sorte de retour à la production de plus-value absolue combinée à la production de plus-value relative<sup>46</sup> : l'augmentation de la durée de travail et le recul des salaires réels au

<sup>43</sup> COR, « Réformes des retraites et report de l'âge : quels effets et dans quelles conditions ? », *Lettre du COR*, n° 14, février 2017, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3802.pdf>.

<sup>44</sup> Tableau de Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak, « Faut-il une nouvelle réforme des retraites ? », *op. cit.*, p. 4.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>46</sup> Karl Marx, *Le Capital*, Livre I, Troisième section, Quatrième section, 1867, dans *Œuvres*, Paris, Gallimard, La Pléiade, tome I, 1965.

regard de la productivité. Cependant, ce type de combinaison est inédit pour le capitalisme, car l'augmentation de la durée du travail par le biais du report du départ à la retraite ne joue que sur le long terme, alors que le recul salarial est immédiat.

Finalement, toutes les solutions habituelles de baisse des pensions, d'allongement de la durée de cotisation, de cotisations définies, d'épargne capitalisée, et peut-être de comptes notionnels aboutissent à moins de solidarité, moins de justice et même moins d'efficacité. Si le projet de réforme « structurelle » aboutissait, les difficultés de passage d'un système à l'autre s'amoncelleraient pendant une longue période de transition : les droits déjà acquis devraient être honorés sur les anciennes bases et les nouvelles dispositions pour les jeunes générations ne produiraient leurs effets qu'à très long terme, le temps d'une vie active, c'est-à-dire 40 ou 45 ans ou plus...

Avec le président Macron qui fait des comptes notionnels la dernière trouvaille en matière de retraites, on reste dans le droit fil des réformes dites structurelles du marché de l'emploi. Celles-ci visent à le libéraliser toujours davantage et à réduire les droits sociaux, renvoyant les individus à de prétendus choix personnels. Les lois Macron de 2017 et El Khomri de 2016 détricotant le code du travail trouveraient un prolongement logique avec les comptes notionnels. Logique mais socialement inacceptable.

Toutes les réformes passées et tous les projets gouvernementaux sont conçus de telle sorte 1) que l'évolution démographique n'entraîne pas de hausse de la part de la masse salariale dans la valeur produite, mais qu'au contraire celle-ci baisse, et 2) qu'on n'agisse uniquement sur sa répartition entre actifs et retraités, soit au détriment des uns, soit à celui des autres. On ne peut sortir de ce piège qu'en reposant le problème autrement sur la base des principes suivants :

- c'est toujours la production courante, tenant compte des progrès éventuels de la productivité du travail, qu'il faut partager ; le premier arbitrage à effectuer est alors entre travail et capital, et cela est d'autant plus crucial que les gains de productivité seraient faibles ;
- toute évolution de la structure par âges de la population implique une modification de la répartition à l'intérieur de la masse salariale, qui est rendue difficile si on ne rétablit pas d'abord un partage entre capital et travail plus favorable à ce dernier ;
- si l'on renonce à augmenter encore la durée de cotisation exigée pour une retraite à taux plein, il est parfaitement envisageable d'augmenter le taux de la cotisation sur l'assiette actuelle ou sur une assiette élargie (voir encadré ci-dessous), afin de répondre aux besoins, notamment en rétablissant une indexation des pensions sur les salaires, tout en modifiant le partage capital/travail ; dans le même temps la réduction des inégalités de salaires et d'emploi subies par les femmes améliorera la situation des futures retraitées ainsi que les ressources des caisses de retraites ;
- sur ces bases, l'unification progressive des conditions de retraite est possible, ce qui sera de nature à réduire les fractures au sein même du salariat<sup>7</sup> ; pour l'instant, l'unification à l'œuvre se fait par le bas car tous les paramètres auxquels sont soumis les salariés du privé et du public sont dégradés ; si les mécanismes restent différents entre les régimes, l'unification positive pourrait commencer par adopter un taux de remplacement minimum pour les différentes catégories de salaires, allant de façon décroissante depuis le Smic jusqu'à plusieurs fois le plafond de la Sécurité sociale ;
- le deuxième arbitrage se situe entre plusieurs objectifs de la société : satisfaire les besoins sociaux – dont les retraites ainsi que les conditions et la durée du travail, mais pas seulement – et investir pour la transition écologique ; c'est d'autant plus important que le renoncement à une croissance économique durable s'imposera à l'avenir<sup>8</sup> ;

<sup>7</sup> Ce qui précède est tout à fait contraire aux croyances de Bernard Friot et du Réseau salariat en la « production des pensions par les retraités ». Voir Jean-Marie Harribey, « Aux salariés mal nés, la valeur n'attend que 18 années, Lire *Vaincre Macron* de Bernard Friot », *Contretemps*, 15 janvier 2018, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/valeur/livre-friot.pdf>.

<sup>8</sup> Pour un essai de chiffrage de l'arbitrage entre besoins sociaux et besoins écologiques, voir Attac et Fondation Copernic, *Retraites : l'heure de vérité*, *op. cit.* ; et Attac et Fondation Copernic, *Retraites : l'alternative cachée*, *op. cit.*, avec une actualisation dans l'annexe ci-dessous. Il est crucial que des investigations toujours plus approfondies en ce domaine soient menées. Pour l'heure, au mieux, seuls des principes sont le plus souvent définis : par exemple, voir Tim Jackson, *Prosperité sans croissance, La transition vers une économie durable*,

- il va sans dire que l'amélioration de l'emploi suppose la fin des politiques générales d'austérité et le bridage de la finance.

### **Discussion de l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales**

Trois arguments sont parfois avancés contre l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales :

- Élargir l'assiette reviendrait à donner des droits à ceux qui se verraient ainsi prélevés. Mais a-t-on jamais posé ce problème pour les cotisations actuelles dites employeurs qui ne donnent pas à ceux-ci des droits particuliers ? Il n'y en aurait pas davantage avec cette proposition. En réalité, derrière cette question il y a sans doute une fausse interprétation de la notion d'assiette qui n'est qu'une base de calcul et non pas la marque d'un lien entre le travail et la cotisation. Ce qui renvoie à la seconde raison pour laquelle la proposition d'élargissement de l'assiette est parfois rejetée.

- C'est toute la valeur ajoutée nette qui est liée au travail et pas seulement la masse salariale, contrairement à la conception libérale de l'économie qui croit à la « productivité » du capital. Donc, en élargissant l'assiette on ne rompt rien par rapport au travail. On ampute seulement un peu les profits et, du coup, on augmente la masse salariale ! Sans parler des conséquences pour le rapport de concurrence entre firmes de main-d'œuvre et firmes très capitalistiques. En réalité, *il faut choisir entre une modification des prix relatifs qui se fait à l'avantage des branches les plus capitalistiques (lorsqu'on augmente le taux de cotisations sur une assiette inchangée) et une modification des prix relatifs qui se fait à l'avantage des branches les moins capitalistiques (lorsqu'on élargit l'assiette).*

- Le troisième argument contre l'élargissement de l'assiette est que celui-ci serait une fiscalisation du financement de la protection sociale, l'impôt se substituant à la cotisation. Or, ce ne serait pas le cas si l'on appliquait le même taux de cotisation, dès le stade de la répartition primaire, à l'ensemble de l'assiette retenue.

L'éventuel élargissement de l'assiette des cotisations est aujourd'hui mieux accepté qu'autrefois dans certains syndicats, dès l'instant que la cotisation est comprise comme une socialisation d'une partie de la richesse produite et non pas seulement comme une socialisation d'une partie de la masse salariale.\* Mais il subsiste un non-dit chez les adversaires de l'élargissement de l'assiette : une réticence à sortir d'une forte contributivité des prestations.

En conclusion, le projet du président Macron est de renforcer l'orientation libérale déjà inscrite dans les agendas gouvernementaux partout dans le monde : ouvrir encore davantage le champ des assurances privées une fois que la population sera suffisamment apeurée par la prétendue impossibilité d'augmenter les cotisations, diminuer l'influence de l'imaginaire de la solidarité au profit de l'individualisme et accroître la contributivité du système de retraite sous couvert d'unification. Ce doit être cela la « révolution »<sup>»</sup> au sens macronien !

---

Bruxelles et Namur, De Boeck et Etopia, 2010 ; Les Économistes atterrés, *Changer d'avenir, Réinventer le travail et le modèle économique*, Les Liens qui libèrent, 2017

\* Pour les détails techniques, voir :

Jean-Marie Harribey, « Faire du débat sur le financement de la Sécurité sociale un débat politique », 30 juin 2004, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/sante/fi-secu.pdf> ; « Financement de la protection sociale : malentendus ou désaccords ? », 27 juin 2007, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/sante/note-finan-ps.pdf> ; « La protection sociale pour un mode de développement de qualité », juin 2007, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/sante/ps-developpement.pdf>.

Collectif au sein d'Attac, « Débat sur le financement de la protection sociale », juin 2007, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/sante/debat-finan-ps.pdf>.

\* Emmanuel Macron, *Révolution*, Paris, XO éditions, 2016. Pour une critique, voir Attac et Fondation Copernic, *L'imposture Macron, Un business model au service des puissants*, Les Liens qui libèrent, 2018.

## Annexe Éléments pour une réforme des retraites soutenable<sup>51</sup>

On part du principe selon lequel, tout système de retraite est financé par un prélèvement sur le fruit du travail des actifs du moment. Aussi, il s'agit strictement d'un problème de répartition de la valeur ajoutée nette, d'abord entre travail et capital, ensuite au sein même de la masse salariale dès lors que la structure démographique se modifie dans le temps, et enfin au sein de la société tout entière afin d'arbitrer entre les divers besoins sociaux à satisfaire.

On étudie l'hypothèse d'une annulation des mesures introduites par les réformes précédentes, en fonction des différents scénarios de croissance de la productivité du travail, et donc de la valeur ajoutée. On teste ainsi la possibilité d'un système de retraite solidaire dans le cadre d'un modèle de développement soutenable socialement et écologiquement.

### *Coût de l'annulation des réformes précédentes*

Les principales mesures déjà mises en œuvre sont, dans le régime général, le passage à la prise en compte des 25 meilleures années de salaire, et, pour tous les régimes, l'allongement de la durée de cotisation (43 ans à partir de la génération née en 1973) et l'indexation des pensions sur les prix. On évalue le coût de leur annulation, auquel s'ajoute la résorption des déficits actuels, dans une période 7 ans, de 2019 à 2025. On suppose pour l'instant que le rapport actifs/retraités reste constant jusqu'en 2025.

La masse salariale était en 2016 de 1160 milliards d'euros (52 % du PIB et 63,5 % de la valeur ajoutée nette)<sup>52</sup>. Le décalage d'un an (en plus en ou moins) de l'âge de départ en retraite représente 1,5 point de cotisation<sup>53</sup>. Un retour à 40 années de cotisation au lieu de 43 équivaldrait à 4,5 points de pourcentage de cotisation. Supposons que la hausse de ces prélèvements soit étalée sur 7 ans de 2019 à 2025, la hausse serait de 0,63 point par an.

Le COR estime<sup>54</sup> que, dans le cas d'une croissance du PIB sur une trajectoire de 1 % par an, le déficit global de régimes de retraite à législation constante serait de 0,5 % du PIB au milieu de la décennie 2020, soit environ 1 point de cotisation sur la masse salariale. Il calcule que l'impact cumulé des réformes précédentes représentera une amélioration du solde financier de 1,34 point de PIB en 2020, 1,48 point en 2030 et 1,51 point en 2040. Retenons 1,4 point en 2025, soit environ 2,8 points de cotisation sur 7 ans, soit 0,4 point par an.

	Hausse des cotisations de 2019 à 2025 (en points)	Hausse des cotisations de 2019 à 2025 par an (en points de PIB)	Part de PIB supplémentaire en 2025 avec une croissance de 1 % par an de 2019 à 2025 (en %)	Montants supplémentaires en 2025 (en milliards d'euros)
Besoin de financement à législation constante	1	0,074	0,5	12,3
Besoin de financement si retour à 40 ans de cotisation	4,5	0,328	2,1	54,9
Besoin de financement si annulation des réformes et résorption du déficit	1 + 4,5 + 2,8 = 8,3	0,596	4,3	99,7

Avec une hypothèse la plus basse de 1 % de croissance par an de 2019 à 2025, le surplus de croissance serait de 7,21 %, dont 4,3 points de PIB seraient nécessaires pour revenir sur les réformes précédentes.

En supposant que la progression des prélèvements se fasse linéairement, l'échéancier se présenterait ainsi :

Années	Prélèvements supplémentaires pour	Prélèvements supplémentaires pour	Prélèvements supplémentaires pour

<sup>51</sup> On essaie d'actualiser un chiffre contenu dans Attac et Fondation Copernic, *Retraites : l'heure de vérité*, op. cit. ; et Attac et Fondation Copernic, *Retraites : l'alternative cachée*, op. cit.

<sup>52</sup> INSEE, TEE 2016.

<sup>53</sup> COR, « Retraites, perspectives 2020, 2040, 2060 », onzième rapport, décembre 2012, p.133 et suiv., <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1995.pdf>. Dans *La Lettre du COR*, n° 11, avril 2015, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3199.pdf>, le COR évalue toujours à 1,5 point de cotisation la variation d'un an l'âge de la retraite.

<sup>54</sup> COR, rapport novembre 2017, p. 71 et suiv.

	résorber le déficit (en milliards d'euros)	revenir à 40 ans de cotisation (en milliards d'euros)	annuler toutes les réformes et résorber le déficit (en milliards d'euros)
2019	11,6	7,61	13,822
2020	11,7	15,29	27,783
2021	11,8	23,05	41,883
2022	11,9	30,89	56,124
2023	12,1	38,81	70,507
2024	12,2	46,8	85,034
2025	12,3	54,87	99,707

### *Les retraites au sein d'un développement soutenable à long terme*

On examine si le maintien d'un système de retraite solidaire est suspendu à un modèle de croissance productiviste. Le point de vue défendu ici est que, quels que soient les gains de productivité du travail, leur répartition reste centrale. S'ils étaient modérés, voire nuls, cette exigence serait accrue.

Soient :

$Y$  = produit intérieur brut

$X$  = salaires nets de cotisation sociales vieillesse

$Z$  = pensions de retraite

$X + Z$  = masse salariale =  $aY = (1+rd)X$

$a$  = part de la masse salariale dans le PIB

$r$  = taux de remplacement de la pension/salaire

$d$  = ratio démographique des retraités/cotisants

$g$  = taux de croissance annuel moyen du PIB

Hypothèses :

$a = 0,52 = 52\%$  en 2018

$d = 0,59$  en 2018 ; hypothèse en 2070 :  $d = 1$

$r = 0,7$  en moyenne en 2018 ; hypothèse en 2070 :  $r = 0,75$

En 2018,

$X + Z = [1 + (0,7 \cdot 0,59)] X = 1,413 X$

$1,413 X = aY = 0,52 Y$

$X = (0,52 / 1,413) Y = 0,37 Y$

$Z = aY - X = (0,52 - 0,37) Y = 0,15 Y$

En 2070, si le taux de remplacement est de 0,75,

$X_{2070} + Z_{2070} = [1 + (0,75 \cdot 1)] X_{2070} = 1,75 X_{2070}$

$1,75 X_{2070} = a Y_{2070}$

si les salaires progressent comme le PIB, la part salariale ne change pas,

$X_{2070} = (0,52 / 1,75) Y_{2070} = 0,297 Y_{2070}$

$Z_{2070} = (0,52 - 0,297) Y_{2070} = 0,223 Y_{2070}$

Appliquons le modèle aux deux cas de figure extrêmes du COR concernant l'évolution de la productivité du travail et donc de la croissance du PIB, puis à deux cas limites.

- 1) Cas où  $g = 1,8\%$  par an en moyenne, ce qui donne un facteur multiplicatif de 2,53 en 52 ans.

Si la part salariale ne change pas, si les salaires individuels sont multipliés par 2,53 et si le montant total des pensions est multiplié aussi par 2,53, les pensions individuelles n'augmentent que d'un facteur multiplicatif de  $2,53 / (1 / 0,59) = 1,5$  parce que le ratio démographique  $d$  est passé de 0,59 à 1. Dans ce cas, le niveau relatif des pensions aux salaires s'est dégradé.

Si, au contraire, on veut rétablir un taux de remplacement des pensions de 0,75, les

salaires augmenteront d'un facteur de  $0,297 \cdot 2,53 / 0,52 = 1,45$ , soit de 0,7 % par an moyenne alors que le PIB a augmenté de 1,8 %. Mais une production multipliée par 2,5 en un demi-siècle peut-elle être soutenable écologiquement ?

- 2) Cas où  $g = 1$  % par an en moyenne, ce qui donne un facteur multiplicatif de 1,68 en 52 ans.  
Si la part salariale ne change pas, si les salaires individuels sont multipliés par 1,68 ainsi que le montant total des pensions, les pensions individuelles n'augmentent pas :  $1,68 / (1 / 0,59) = 1$ . Pour revenir à un taux de remplacement de 0,75, les salaires diminueraient d'un facteur de  $0,297 \cdot 1,68 / 0,52 = 0,96$ , soit une baisse de 0,08 % par an.
- 3) Quelle serait la croissance nécessaire pour que salaires et pensions gardent leur niveau de vie absolu avec une part salariale constante dans le PIB ?  
 $0,52 / 0,297 = 1,75$ , soit un taux de croissance annuel moyen de 1,08 %.  
Dans ce cas, le niveau de vie des salariés et des retraités reste bloqué pendant un demi-siècle. Mais ce cas ne diffère pas beaucoup du précédent.
- 4) Quelle part devrait occuper la masse salariale dans le PIB pour que salaires et pensions gardent leur niveau de vie absolu en l'absence de croissance économique ?  
 $X + Z = aY / (1+rd)$   
 $a = (1+rd)(X + Z) / Y = 1,75 \cdot 0,52 = 0,91$   
Dans ce cas, il n'y a plus guère de marge de manœuvre pour l'investissement et la réponse aux autres besoins de la société.

À un titre ou à un autre, aucun des cas ci-dessus ne présente de garantie véritable de soutenabilité. Si une meilleure répartition des revenus est une condition nécessaire, elle ne sera pas suffisante. Les réponses aux besoins sociaux ne pourront pas être trouvées seulement sur le plan quantitatif. Vraisemblablement, il faudra qu'elles le soient de plus en plus sur le plan de la qualité de la production et du meilleur accès possible à des services collectifs.