

RETRAITES :
quels enjeux ?
quelles propositions ?



Participation aux frais : 1€

OU EN SOMMES NOUS ?

Les négociations ou plutôt la « concertation » qui aboutiront à un avant-projet de loi avant les vacances et à un vote au parlement en septembre marquent un seuil nouveau dans l'effort de démantèlement-démolition des retraites par répartition.

1) Les attaques prévisibles se situent dans le prolongement des contre-réformes antérieures, en particulier de la loi Fillon de 2003 qui programmait des augmentations périodiques de la durée de cotisation au delà des 40 annuités imposées au public comme au privé. Et ce, au nom de l'idéologie de « la neutralité actuarielle » empruntée aux règles en vigueur dans l'assurance vie. Si on transpose le concept de la neutralité actuarielle dans le domaine des retraites, on obtient l'idée d'ajuster en permanence la retraite perçue à l'espérance de vie probable du retraité. Actuellement que l'on parte à 62 ans, 60 ans ou 58 ans (possibilité dérogatoire obtenue par la CFDT en 2003 pour les carrières débutées très jeune, en échange de sa trahison), à supposer qu'on appartienne à la même génération et que l'on ait toutes les annuités requises pour une retraite à taux plein, on touchera la même pension jusqu'à sa mort, ce qui est censé être « injuste » car violant la neutralité actuarielle « intragénérationnelle ». A espérance de vie identique certains toucheront 4 années de retraite de plus que d'autres : la « justice » étant que tout salarié d'une même génération perçoive la même chose, à proportion du temps de retraite effectif. Concrètement, même s'ils ont droit actuellement à la même pension, ceux qui partent à 58 ou 60 ans devraient toucher une pension moins importante que ceux qui partent à 62 ans. De plus les retraités ne doivent plus à l'avenir coûter plus cher aux caisses de retraite à cause de l'élévation de l'espérance de vie (le coût global actualisé doit rester constant pour chaque génération ou chaque cohorte) : c'est la neutralité actuarielle intergénérationnelle. Le but est donc de maintenir constant le rapport entre la durée de cotisation et la durée moyenne de la retraite pour chaque génération à venir¹. Et le moyen pour y parvenir est d'ajouter des trimestres de cotisation supplémentaires à proportion de l'élévation de l'espérance de vie. D'où les 41 annuités prévues initialement pour 2012. Le MEDEF lui proposait 45 annuités en 2023 et la retraite à 65 ans pour avoir le taux plein (l'espérance de vie augmentant d'un trimestre par an : 3 mois x 20 = 5 ans)².

Dans le prolongement, le COR (rapport de la mi-avril 2010) expertise la poursuite de cette règle : 43,5 annuités d'ici à 2050 et même, scénario plus « hard », 45 annuités d'ici à 2028 !

2) Mais il y a des nouveautés

■ **La première consiste à s'attaquer à l'âge légal (60 ans depuis 1982)** où l'on a le droit de partir à la retraite. Le gouvernement ne cache pas qu'il veut désormais s'attaquer au « tabou », à la demande expresse du MEDEF. Du même coup, le rapport du COR de la mi avril étudie et chiffre les résultats du report de l'âge légal à 63 ans en 2025 et 65 ans en 2035 (jusqu'à présent il n'avait chiffré que le passage à 61 et 62 ans). Ce qui permettrait au gouvernement de tenter un « compromis » (par exemple 62 ans) avec quelques « partenaires sociaux » complaisants.

Pourquoi s'attaquer à l'âge légal, alors qu'il suffisait de poursuivre la procédure Fillon de 2003 (indexation de la durée de cotisation sur l'élévation de l'espérance de vie) pour obtenir un appauvrissement drastique des futurs retraités? Les effets des contre-réformes de 1987 à 2008³ sont suffisamment éloquents de ce point de vue. Les retraites ont déjà diminué de 15 à 20%. Le rapport du COR de 2007 prévoyait que, sur la base des contre-réformes déjà mises en place, **le taux de remplacement passerait de 72% en 2007 (rappel : il était de 78% en 1993, moyenne du privé et du public) à 65% en 2020 et 59% en 2050**. 50% des retraités ont actuellement une pension en dessous de 1 000 €. 1,2 million vivent en dessous du seuil de pauvreté (910 euros, soit 60% du salaire médian). Il y a 700 000 français qui touchent le minimum vieillesse (684 € par mois en 2009), dont 62% de femmes.

- Il y a d'abord une raison symbolique ou idéologique majeure : il s'agit de rayer définitivement un acquis historique qui reste, même bafoué et réduit de plus en plus à un droit virtuel, un point de repère. Les salariés dès lors peuvent exiger des modalités pour rendre le droit effectif : taux plein à 60 ans, donc retour aux 37,5 annuités etc.⁴
- Mais il y a aussi d'autres raisons.
 - ✓ Il y en a encore 1 million de salariés de moins de 60 ans qui ont déjà les annuités nécessaires pour le taux plein. Ils

1 Ce qui était prévu à partir de 2013, une fois les 41 annuités imposées à tous. Petite note humoristique : si on avait choisi, en 1945, le principe de la neutralité actuarielle, l'âge de la retraite à taux plein devrait être aujourd'hui de 72 ans ! Et même plus, puisque ce chiffre résulte d'un calcul fait en 2003 par la Fondation Copernic. Si on rajoute le trimestre par an du MEDEF, cela donnerait 73 ans et 9 mois en 2010.

2 En réalité, le COR lui-même (rapport de 2007) reconnaît que l'allongement de la durée de la vie n'est pas de 1 trimestre par an, mais de 0,44 trimestre. Sans compter le fait qu'il faut distinguer l'espérance de vie à 60 ans et « l'espérance de vie en bonne santé » : cette dernière est de 64,2 pour les femmes et 63,1 pour les hommes en moyenne, sans prendre en compte les inégalités sociales (l'espérance d'un ouvrier est de 7 ans inférieure à celle d'un cadre).

3 Voir le tableau récapitulatif en annexe.

4 Mais l'hypocrisie et le cynisme peuvent battre des records. Aux dernières nouvelles (info du 26 avril) le gouvernement envisagerait, faute de pouvoir s'attaquer à l'âge légal, auquel est attachée l'immense majorité des français, d'imposer une décote de 10 à 20% de la pension en cas de départ à 60 ans ! Forme symétrique et inversée de la même hypocrisie, le bureau national du PS s'est prononcé vigoureusement « pour le maintien de l'âge légal du départ à la retraite à 60 ans, c'est à dire la possibilité de faire valoir ses droits, *quel que soit le montant de la retraite* ». Autant dire, de façon implicite, qu'on sauvera la symbole, tout en ne revenant pas sur les contre-réformes antérieures qui ont fait du droit de prendre sa retraite à 60 ans un droit virtuel ou une coquille vide. En clair le PS défend le droit de partir avec des retraites de plus en plus basses...

devront attendre quelques années encore et c'est toujours ça d' économisé ! Le report de l'âge légal est la mesure la plus injuste pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ou 18 ans. Par exemple, pour un report à 62 ans, ils devraient cotiser 46 ans au lieu de 44 ou 44 ans au lieu de 42, alors même qu'ils ont eu les conditions de travail les plus difficiles et qu'ils ont l'espérance de vie la plus faible (ce sont pour l'essentiel des ouvriers et des employés : 55% de la population active). Déjà en 2009, dans les 60% de salariés qui ont liquidé leur retraite à 60 ans, 58% avaient cotisé 2 ans de plus que le minimum requis pour avoir le taux plein (chiffre de la CNAV). La « justice » pour Sarkozy c'est : plus on a travaillé tôt, plus il faut cotiser longtemps...

✓ Faire sauter le verrou des 65 ans : actuellement si on liquide sa retraite à 65 ans, on échappe aux décotes en cas de carrière incomplète. C'est le cas pour 23% des femmes salariées⁵. Le rapport du COR de la mi avril, cohérent sur ce point, déplace le butoir de 65 ans, en cas d'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite : l'âge légal à 63 ans fait passer la borne à 68 ans, l'âge légal à 65 ans la fait passer à 70 ans !

✓ Enfin le MEDEF, qui ne voulait pas en 2000 payer les retraites complémentaires du privé (AGIRC et ARRCO) avant 65 ans, a du le faire dès 60 ans, sous la pression sociale. Différer l'âge légal, c'est lui permettre de revenir à la charge sur ce point et ce, dès les négociations de 2010 à venir.

■ Les autres nouveautés consistent à mettre en discussion, via les rapports du COR (janvier 2010), de nouvelles recettes « miracle » : la généralisation de la retraite par points ou par comptes notionnels

✓ Le MEDEF, les ultra-libéraux comme A. Madelin (et aussi F. Bayrou, le centriste « humaniste » cher à S. Royal et V. Peillon) font des points un modèle de gestion performante et équitable qu'il faudrait généraliser. La réalité est toute autre. Le système existe déjà dans les retraites complémentaires du privé (AGIRC et ARRCO). La cotisation annuelle est convertie en points, qui sont les unités de compte des droits acquis, en divisant son montant par le **salaires de référence (ou le prix d'achat d'un point de retraite)**. Au moment de la liquidation de la retraite, on convertit les points acquis en francs (ou en euros ensuite) : la valeur du point est dite alors **valeur de service**. Le régime est donc favorable si le salaire de référence est faible et la valeur de service élevée : le rapport VS/SR définit le rendement de la retraite par point. Or le « paritarisme » fait que les partenaires sociaux fixent chaque année par négociation ces deux paramètres. **En 1996 les accords signés par tous les syndicats (sauf la CGT) ont organisé une forte baisse de rendement des régimes complémentaires** : pour un même montant de cotisation on obtient moins de points et chaque année la valeur du point perd de son pouvoir d'achat. Par exemple, avant 1996, le SR de l'AGIRC (prix d'achat du point) était de 25,04 F (5 000 F de cotisation = 200 points) et la VS était de 2,303 F (200 points de cotisation = retraite annuelle de 461 F). Le rapport était donc de 2,303/25,04 soit de 9,20%. En clair, 100 F de cotisation donnaient droit à 9,20 F de retraite annuelle. L'accord scélérat de 1996 a premièrement indexé le SR sur l'évolution du salaire moyen plus 3,5% par an pour l'ARRCO et plus 4% pour l'AGIRC. Résultat : sur 5 ans le point coûte 25 à 28% de plus. Par exemple, 5 000 F de cotisation = 200 points en 1995 et 151 en 2000 à l'AGIRC.

Deuxièmement, la valeur de service, par contre, est indexée sur l'évolution du salaire moyen moins 1%, de telle sorte qu'elle s'aligne au maximum sur la hausse des prix. En clair, les retraites ne doivent plus évoluer comme les salaires, mais moins qu'eux, et au maximum comme les prix. C'est la confirmation, sur le terrain des retraites complémentaires du privé, de la contre-réforme de 1987 du régime général : indexation des retraites non plus sur l'évolution du salaire moyen des actifs, mais sur les prix, ce qui entraîne une perte sensible du pouvoir d'achat relatif des retraités par rapport aux salariés actifs.⁶ Par exemple, si le salaire moyen augmente de 2%, la VS n'augmentera que de 1%, alors que le SR (prix d'achat du point) augmentera de 2%+3,5% (ARRCO) et de 2%+ 4% (AGIRC). Le rendement de l'AGIRC passe ainsi de 9,20% en 1995 à 7,15% en 2000.⁷

A noter : la CFDT a aggravé son cas en signant les accords de 2001 qui cautionnaient le gel des cotisations sur 10 ans pour les régimes complémentaires.

Conclusion : la généralisation de la retraite par points permettrait d'élargir à toutes les formes de retraite les manipulations, fussent-elles « paritaires », expérimentées sur le terrain des complémentaires, à la seule fin de faire baisser les pensions. Avec une conséquence redoutable : semer l'incertitude sur la capacité d'un tel « régime par répartition » à assurer un taux de remplacement fixe et prévisible.⁸

5 Elles sont obligées d'attendre 65 ans pour liquider leur retraite, à cause de leurs carrières incomplètes. Les femmes salariées sont déjà les premières victimes des contre-réformes car, en moyenne, elles cotisent 20 trimestres de moins que les hommes (44% des actuelles retraitées ont eu une carrière complète, contre 86% pour les hommes). Leur pension moyenne (1020 euros) est inférieure à celle des hommes (1600) et la moitié d'entre elles sont au minimum contributif (633 euros par mois). Il faut noter que 38% des retraités sont au minimum contributif et, parmi eux, 70% sont des femmes. Les projets du gouvernement Sarkozy aggraveraient considérablement les discriminations qu'elles subissent. Par exemple, le report de la borne des 65 ans à 67 ans les obligerait à travailler jusqu'à 67 ans pour échapper aux décotes liées aux « carrières à trous » (ou à partir à 62 ans avec des pensions de misère). Le « progrès social » pour les femmes et les précaires, c'est la retraite à 67 ans!

6 Le rapport du COR de 2007 évaluait qu'avec un tel mécanisme il y aurait, avec 1% de progression salariale par an, une perte de 22% du pouvoir d'achat des retraités du régime général, au bout de 20 ans. Les accords AGIRC ARRCO, selon la CGT, y rajouteraient 25% d'amputation des pensions complémentaires d'ici à 2020.

7 Les experts officiels calculaient, sur la base de 40 annuités, que le taux de remplacement pour l'ARRCO passerait de 76,8% en 1996 à 52,1% en 2040 et pour l'AGIRC qu'il chuterait à 37,9% en 2040. Ce qui s'appelle, en termes clairs, une paupérisation programmée, indépendamment de toute nouvelle « réforme ».

8 Sans compter le fait que les gestionnaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ne se privent pas de placer leurs réserves à la bourse. Ils ont perdu 4,1

✓ **La nouvelle recette-miracle à la sauce nordique : le système des comptes notionnels** adopté par la Suède depuis 1998. Le gouvernement a demandé au COR un rapport spécifique sur la possibilité de remplacer notre régime par annuités par un système de type suédois. Dans un système de ce type chaque assuré est titulaire d'un compte d'épargne « virtuel » auquel il cotise chaque année. Le système reste un système par répartition⁹ : les cotisations collectées financent les retraites de l'année courante. Aucune somme n'est placée sur les marchés financiers et le compte individuel ne sert que d'intermédiaire de calcul. Mais c'est un système de répartition qui se comporte comme un système de capitalisation à cotisation définie et sans prestation définie. Car « le capital virtuel » de chaque individu, revalorisé chaque année par une indexation théorique sur l'évolution des salaires, ne donne plus droit à une pension définie à l'avance par un taux de remplacement fixe, à un âge donné légal et égal pour tous. La pension est certes proportionnelle au capital virtuel accumulé mais elle est modulée en fonction de l'âge effectif du départ en retraite et de l'espérance de vie à ce moment là. Si l'espérance de vie augmente, le montant de la pension baisse automatiquement, sauf si l'on choisit de travailler une ou plusieurs années de plus. Concrètement on divise le « capital » du compte individuel par un coefficient de cohorte. Une cohorte est une génération de retraités nés la même année et qui, à un âge donné, dispose d'une espérance de vie identique mesurée par les tables de mortalité des assurances privées : le chiffre de l'espérance de vie est le coefficient de cohorte. Par exemple si je pars à la retraite en 2022 à 62 ans avec un compte (capital virtuel) de 300 000 couronnes et si j'ai un espérance de vie de 28 ans (= mon coefficient de cohorte), ma retraite annuelle sera de 300 000/28 (10 714 couronnes). Si je reporte d'un an mon départ (63 ans), elle sera de 304 000/27,3 (11 135 couronnes)¹⁰. On voit qu'il s'agit là encore d'une forme de neutralité actuarielle qui équivaut sur le fond au mécanisme mis en place par Fillon en 2003. Par ailleurs on peut noter un autre aspect commun. Dans les deux cas, il s'agit d'un système de répartition maintenu mais qui introduit en contrebande une logique de capitalisation. On assimile les cotisations à une forme d'épargne (un capital individuel, fût-il virtuel ou une sorte de patrimoine) dont on espère une pension assimilée elle aussi à une rente qui, logiquement, doit varier en fonction de la durée durant laquelle elle sera versée. C'est très exactement l'inverse d'un droit égal pour tous rendu effectif par le salaire socialisé qui, en aucun cas, ne peut être assimilé à un patrimoine individuel (mes cotisations = mon capital = mes droits). Bien sûr, les raisons économiques des contre-réformes sont décisives. Il s'agit pour le patronat de refuser de prendre en charge le coût du vieillissement démographique par l'augmentation des cotisations sociales. Mais la dénaturation idéologique ou culturelle de la cotisation a des effets tout à fait réels qui contribuent, eux aussi, à démolir le système par répartition.

Le système est donc foncièrement « individualisé » et chaque salarié, seul dans son coin, choisit « librement » son âge de départ, avec un revolver sur la tempe (une retraite de misère s'il part trop tôt). Il n'y a plus d'âge légal de la retraite, tout repère collectif disparaît et, par là même, toute revendication collective également¹¹. Il assure, au surplus, une fonction de « dépolitisation » du débat sur le montant des retraites. Le gouvernement n'a plus à prendre de responsabilité ni de risque, dans le cadre d'un débat public. Car toutes les variables d'ajustement qui gouvernent un régime par répartition sont mises hors débat : le taux de cotisation a été fixé irrévocablement à 18,5% et n'est plus susceptible de varier, le taux de remplacement et la durée de cotisation sont choisis individuellement dans le cadre de règles « techniques » qui s'imposent automatiquement et qui ne nécessitent plus des négociations périodiques ou des rendez-vous réguliers, jamais à l'abri des luttes syndicales/politiques (comme dans le cas de la France, depuis Fillon 2003). Bref, un rêve de « pilotage automatique », soustrait aux aléas de la lutte des classes. Rajoutons que la pension est aussi modifiée en fonction de l'évolution de la masse salariale. Ainsi la récession a produit en 2009 une diminution de la masse salariale qui devait diminuer automatiquement de 4,5% les retraites (le gouvernement suédois a dû intervenir pour que la baisse soit limitée à



milliard en 2008, avec la crise financière... Ce qui peut se comparer avec le déficit prévu en 2009 (1,5 milliard) et 2010 (3,7 milliards).

- 9 Du moins, en ce qui concerne le 1er étage du système suédois (appelé l'« inkomstpension »). Car il comporte trois étages. D'abord un système obligatoire par répartition, avec un taux de cotisation fixé irrévocablement à 16%. Ensuite un système obligatoire complémentaire par capitalisation (géré par un fond de pension labellisé par l'Etat), avec un taux de « cotisation » fixé irrévocablement à 2,5%. Enfin, une allocation différentielle, analogue à notre minimum vieillesse et fiscalisée, pour ceux qui ne peuvent pas bénéficier normalement des deux premiers piliers (880 euros par mois).
- 10 Je reprends l'exemple à B. Friot, *L'enjeu des retraites*, La Dispute, 2010. Précisons que 1 euro = 9,62 couronnes. Ma retraite passe donc de 1116 € annuels à 1160 €, si je reporte d'un an mon départ.
- 11 Puisque chaque salarié est transformé en individu calculateur isolé qui doit faire un choix « rationnel », c'est à dire arbitrer entre durée d'activité et niveau de pension, en vue maximiser ses gains. Avec un effet idéologique important. Le salarié est pour ainsi dire contraint d'endosser la défroque du sujet rationnel de l'économie néo-classique et de se dissoudre comme membre d'une classe salariée, collectivement propriétaire du salaire socialisé (pot commun) qui garantit les droits de chacun.

3%...).

Inutile de préciser que la mise en place d'un système de ce type en France constituerait une régression inacceptable, mettant définitivement fin aux aspects progressistes de la répartition et bloquerait toute dépense supplémentaire pour les anciens, leur assurant une retraite digne. D'ailleurs, c'est tellement vrai que l'on oublie la plupart du temps de préciser que le système suédois doit, pour faire passer la pilule, combiner la répartition avec la capitalisation, dont le poids est beaucoup plus fort que chez nous.

■ **Enfin, dernière nouveauté, qui concerne la retraite des fonctionnaires** financée pour l'essentiel par le budget de l'Etat (et non par des caisses autonomes qui doivent ajuster les recettes ou cotisations et les dépenses ou pensions distribuées)¹². En 2003, la durée de cotisation du public a été alignée sur les 40 annuités du privé pour obtenir un taux de remplacement de 75%. Mais ce taux restait calculé sur la base des salaires des 6 derniers mois. Alors que pour le privé, la « réforme » Balladur de 1993 avait imposé la moyenne des 25 meilleures années (au lieu des 10 meilleures années auparavant) comme base de référence pour appliquer les taux de remplacement du régime général (50%), les taux des régimes complémentaires étant variables (voir plus haut les manipulations de la retraite par points). Au nom de la « justice »¹³, le projet du gouvernement est d'aligner définitivement la fonction publique sur le privé, en faisant sauter le dernier verrou : remplacer les 6 mois par les 25 meilleures années. Sans compter qu'E. Woerth envisage une hausse des taux de cotisation salarié des fonctionnaires de trois points, faisant économiser 10 milliards à l'Etat, au prix d'une baisse des salaires nets. L'escroquerie est ici maximale. D'abord une escroquerie intellectuelle. Car, malgré la fiction juridique des cotisations salariales et patronales dans la fonction publique, la totalité des retraites du public est financée chaque année par le budget de l'Etat. Il n'y a pas de caisse autonome qui devrait équilibrer les dépenses et les recettes, comme dans le privé. C'est bien pourquoi Juppé, en 1995, avait tenté d'imposer une telle caisse : elle aurait aboli la notion du « salaire continué » jusqu'à la mort, que doit l'Etat à ses serviteurs et aurait imposé aux représentants syndicaux élus, dans la nouvelle caisse ainsi créée, une co-gestion de « l'équilibre » au détriment des règles liées au statut de la fonction publique. Il faut le répéter : la notion de « déficit », s'agissant des retraites publiques, n'a aucun sens. Le problème, purement budgétaire, est de savoir combien l'Etat dépense chaque année pour assurer la retraite de ses fonctionnaires. La réponse actuelle est claire : les salaires ne suivent plus l'inflation depuis belle lurette, un fonctionnaire sur deux qui part à la retraite n'est plus remplacé et on veut baisser encore les salaires et les retraites au nom d'un déficit purement imaginaire, qui ne fait que refléter la volonté politique d'alléger la dette publique sur le dos des fonctionnaires (elle est de 1489 milliards, depuis la crise). Disons le clairement, nous ne sommes pas encore la Grèce, mais ça y ressemble : le but est de « saigner » les fonctionnaires, pour alléger la dette publique. Quant à l'argument de la justice ou de l'équité, au nom de l'égalité de traitement entre le public et le privé, il est tout aussi bidon. Vous organisez d'abord des contre-réformes qui dégradent les retraites du privé et ensuite, au nom de l'égalité, vous réclamez l'alignement par le bas pour les fonctionnaires! Avec une telle conception de la « justice », on pourrait, à coup sûr, à partir du constat qu'il y a parfois des innocents condamnés, en tirer la conséquence qu'il faudrait mettre tout le monde en prison, au nom de l'égalité...

POURQUOI UNE TELLE OFFENSIVE ?

Il y a d'abord une raison conjoncturelle, exploitée opportunément pour justifier les nouvelles attaques sur le terrain des retraites, comme sur les autres : **la crise économique a creusé le déficit des caisses de retraite**. Le chômage est remonté de 7% à 10% fin 2009 selon l'INSEE¹⁴, il y a eu une baisse historique de la masse salariale de 2% et 680 000 emplois ont été supprimés en 2009. Bref, sur 2008-2010, cela représente **20 milliards d'euros en moins de recette** (cotisations), **non prévus en 2007**¹⁵, soit 1% du PIB environ. Résultat : le déficit du régime général du privé devrait être de 10 milliards en 2010, d'après le COR (rapport n°7 de janvier 2010) et de 3,7 milliards pour l'ensemble AGIRC/ARRCO¹⁶.

Mais le COR soutient que les déficits sont néanmoins aux 2/3 « structurels », c'est à dire dus aux effets du vieillissement démographique. Sous-entendu : les contre-réformes adoptées jusqu'ici ont été insuffisantes pour contrer ces effets. Et voilà revenu le spectre de la fatalité démographique qui avait justifié frauduleusement les contre-réformes depuis 1987. La machine à prévision catastrophique se remet en marche et s'emballle. Le dernier rapport de la mi-avril du COR a été relayé par un déferlement médiatique, *le Monde* gagnant le palme d'or du catastrophisme imbécile, en titrant sur les 2 600 milliards qui vont manquer pour les retraites en 2050 !¹⁷ Le COR, dans son rapport n°8 d'avril 2010, corrige ses prévisions de 2007 pour tenir compte des effets de la crise qui ne se résorberont que très lentement, ce qui donne le tableau suivant (les déficits ou besoins de financement prévus signalés par le signe moins représentent des pourcentages

12 Du moins pour la fonction publique d'Etat (les fonctions publiques territoriales et hospitalières cotisent à une caisse, la CNRACL).

13 Comprise, bien entendu, comme alignement de tous vers le bas ou, comme le dit F.Lordon, « convergence vers le pire ».

14 C'est à dire 2,73 millions de chômeurs au sens du BIT, plus ce que certains économistes appellent « le halo du chômage » (1,50 million de travail partiel imposé ou de chômage partiel, plus 750 000 indisponibles momentanément pour cause de maladie ou de formation). Soit environ 5 millions de chômeurs au sens large.

15 A comparer aux 220 milliards de pension versés en 2010.

16 Seul 1 ou 1,5 milliard sur cette somme est imputable à l'augmentation du nombre des retraités.

17 Le petit jeu catastrophiste consiste à additionner les déficits prévus sur 40 ans, dans les scénarios les plus pessimistes, en oubliant de dire que sur la même période le PIB cumulé devrait être de 115 000 milliards d'euros.

du PIB)¹⁸

		2015	2020	2030	2040	2050
Exercice de 2007		-0,7	-1	-1,6	-1,8	-1,7
Exercice de 2010	Scénario A	-1,8	-1,7	-1,9	-1,9	-1,7
	Scénario B	-1,8	-1,9	-2,5	-2,8	-2,6
	Scénario C	-1,9	-2,1	-2,9	-3,2	-3

Nous ne discuterons pas pour l'instant la fiabilité (ou les fragilités) de cet exercice de prévision. Par pure hypothèse, prenons au pied de la lettre les affirmations dogmatiques de nos adversaires, en l'occurrence *Le Figaro* qui affirme que le scénario C (le plus pessimiste) est le « plus crédible » ! Or, un fait doit provoquer un étonnement qui est source de démythification : dans le pire des cas le déficit en 2050 serait équivalent à 3 points de PIB. Tout le monde (y compris le COR) est d'accord pour constater que le PIB double en valeur tous les 40 ans, sous réserve d'une augmentation de la productivité des salariés de 1,5% par an. D'après l'INSEE, la productivité a augmenté de 1,9% par an entre 1980 et 2008 et le PIB de 70%¹⁹. Par hypothèse, le PIB qui est actuellement de 1 900 milliards serait donc de 3 800 milliards en 2050 et 3% représentent 115 milliards à trouver pour financer les retraites : 115 milliards sur les 1 900 milliards de richesse ou de valeur supplémentaire créée. Il en resterait donc 1 785 pour financer les salaires directs des actifs, l'assurance maladie, les investissements privés et publics, voire la réduction du temps de travail... et même les profits distribués (dividendes) et non réinvestis. A priori, ce n'est pas la mer à boire, malgré les lamentations hystériques de ceux qui agitent le chiffon rouge d'un déficit « hénorme » de 100 milliards à l'horizon 2050 (dans le scénario A, il n'est plus que de 72 milliards).²⁰ Cette simple remarque de bon sens doit nous amener à revenir sur le soi-disant problème que l'évolution démographique pose aux retraites par répartition.

LA DEMOGRAPHIE N'EST TOUJOURS PAS UN PROBLEME

Un régime par répartition redistribue chaque année aux retraités les cotisations que les entreprises versent au prorata de leur masse salariale. Son équilibre dépend de trois variables d'ajustement.

- **Le ratio de dépendance économique** (= le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants actifs). Ce rapport n'est pas identique au ratio de dépendance démographique (le rapport entre les plus de 60 ans et les 20-59 ans) car, avec un taux de chômage important et/ou variable, tous les 20-59 ans ne sont pas des actifs cotisants. D'où l'importance décisive du taux de chômage pour sauver les retraites par répartition.
- **Le taux de cotisation** : il détermine la part relative du salaire socialisé dans la masse salariale, celle qui constitue un « pot commun » appartenant collectivement aux salariés et destiné à financer le « hors travail » (les retraites mais aussi la maladie et le chômage).
- **Le taux de remplacement** (le rapport entre pension et salaire net).

La logique normale d'un système de répartition est d'ajuster périodiquement le taux de cotisation, en fonction du ratio de dépendance et du taux de remplacement. Mais face à une augmentation du ratio de dépendance, on peut ajuster l'équilibre entre recettes et dépenses **soit** en baissant le taux de remplacement ou en reculant l'âge de la retraite (ou les deux à la fois), **soit** en augmentant le taux de cotisation.²¹ Cette seconde solution est susceptible de modifier le partage du revenu national au détriment des profits.

Le vieillissement démographique incontestable va aggraver le ratio de dépendance, même si son chiffre à l'horizon 2050 comporte des incertitudes (difficile de prévoir, par exemple, combien d'enfants auront les femmes qui ne sont pas encore nées...). Mais grosso-modo les prévisions de l'INSEE peuvent servir de base raisonnable et révisable ultérieurement. **En 2000 il y avait 11 millions de retraités, 13 millions en 2007 et sans doute il y en aura 21 millions en 2050** (augmentation de 63% entre 2007 et 2050). Par ailleurs, la population active ne devrait pas diminuer mais rester stable d'ici à 2050 (aux alentours de 30-31 millions), contrairement aux prévisions alarmistes antérieures. Le taux de fécondité en France avoisine les 2% : il est même de 2,02% en 2008, alors que, par exemple, il n'est plus que de 1,4 en Allemagne.

18 Il faut rajouter que les prévisions (les trois scénarios) du COR sont fondées sur une stabilité du pourcentage des cotisations sociales dans le PIB total, qui est de 13% actuellement. Ce qui présuppose de ne pas augmenter les taux de cotisation retraite et de ne pas revenir sur les contre-réformes antérieures. Par ailleurs, les trois scénarios de l'exercice d'avril 2010 correspondent à des taux de chômage (A : 4,5% en 2024; B : 4,5% en 2024; C : 7% à partir de 2022) et des taux d'augmentation de productivité (1,8% pour A; 1,5% pour B et C) différents.

19 Précisons qu'il double tous les 40 ans en valeur réelle hors inflation.

20 Le syndicat *Solidaires* remarque à juste titre que les 3 points de PIB nécessaires en 2050 correspondent, de l'aveu du COR lui-même, à 10,4 points de cotisation retraite lissés sur 40 ans : soit exactement une augmentation de 0,26% par an, pour maintenir le statu-quo.

21 Ce que D. Kessler, l'idéologue du MEDEF du temps du baron Seillière, appelait en 1991 le « triangle maudit de la répartition » : augmenter les cotisations, baisser les pensions, reculer l'âge de la retraite. Inutile de préciser que pour échapper à la « malédiction » de la hausse des cotisations, il s'est acharné avec succès à imposer les deux autres « solutions » !

Comment financer les 10 millions de retraites supplémentaires entre 2000 et 2050 (ou 7 millions entre 2007 et 2050), alors que le nombre des actifs en âge de travailler n'augmentera pas ? Est-ce une charge insupportable ?

■ **Raisonnons en terme de ratio de dépendance économique.**

Concrètement, on peut se caler sur les prévisions du COR de 2010, même si elles sont contestables.²²

2006	1,8 cotisant pour 1 retraité	182 pour 100
2030	1,3 cotisant pour 1 retraité	134 pour 100
2050	1,2 cotisant pour 1 retraité	121 pour 100

Mais dire que passer de 1,8 cotisant pour 1 retraité à 1,2 constitue une charge insupportable pour les salariés actifs qui se révolteront et ne supporteront plus de payer, à leurs dépens, des retraites « dorées » aux retraités est attrape-gogo démagogique digne d'un placeur en assurances. Car (cf. plus haut) si la productivité (le PIB divisé soit par le nombre de salariés actifs soit par le nombre d'heures travaillées) augmente de 1,5% par an, ce qui est l'hypothèse du COR lui-même, le PIB double en 40 ans. **En clair les 1,2 actifs de 2050 produiront autant de richesse que 2,4 actifs en 2006. Et en 2006, il suffit de 1,8 actif cotisant pour financer les retraites.** La « charge » pesant sur les actifs n'aura donc pas augmenté et n'est en rien à priori insupportable ! On peut habiller Pierre (le retraité) sans déshabiller Paul (le salarié actif).

■ **On peut faire le même constat si on raisonne en terme de pourcentage du PIB consacré aux dépenses de retraite.**

Nous reprenons ici des prévisions de B.Friot, faites en 2003, qui portent sur 2000-2040 et non plus sur 2006-2050 comme dans le paragraphe précédent.

	1960	2000	2040
PIB	750 milliards	1 500 milliards	3000 milliards
Retraites	40 milliards (5%)	180 milliards (12%)	600 milliards (20%)
Reste	710 milliards	1 320 milliards	2400 milliards

Commentaire :

- De 1960 à 2000 les dépenses de retraite ont été **multipliées par 4,5**, mais le reste du PIB (qui sert à financer les salaires directs, l'investissement et les profits distribués, les dépenses publiques) a doublé, tout cela grâce au doublement du PIB.
- Le chiffre volontairement « généreux » de 600 milliards (20% du PIB) proposé par B. Friot pour 2040 correspond à l'augmentation des dépenses de retraite nécessaires. A titre de comparaison, à la même époque, le COR prévoyait de passer à 16% du PIB ou à 18,5%, si on voulait abroger les contre-réformes de 1993 et 1996, soit 6,5 points de PIB en plus.

Conclusion de bon sens : **qu'est-ce qui empêche de tripler les dépenses de retraite (de 180 à 600) tout en continuant à doubler le reste ?** On les a bien multipliées par 4,5 dans la période 1960-2000... Exprimé autrement, le poids des pensions en pourcentage de PIB (et non plus en milliards) a été multiplié par 2,4 de 1960 à 2000 (passage de 5 à 12%), il devrait l'être par 1,7 de 2000 à 2040, si on veut supprimer les contre-réformes depuis 1987. L'effort à faire d'ici 2040 est inférieur à celui qui a été fourni de 1960 à 2000, dans le même contexte du doublement du PIB. Comment présenter comme une « bombe » sociale ce que nos parents ont fait, sans prendre à témoin les générations futures et passées de leur « sacrifice » insupportable?

■ **Enfin on peut raisonner en terme de cotisation vieillesse (la variable cohérente avec le système de répartition).**

Les cotisations représentaient **8%** du salaire brut en 1960. En 2000 : **25%** du salaire brut. Ce qui n'a nullement empêché les salaires nets d'augmenter. Simplement, la part relative du salaire socialisé dans le salaire total a augmenté plus vite que celle du salaire net pour faire face aux dépenses du « hors travail », ce qui



²² On peut rappeler que les mêmes experts, 2 ans plus tôt, donnaient des chiffres différents : ils annonçaient 110 cotisants pour 100 retraités en 2050. Il est évident que tout dépend du taux de chômage qui frappe la population active.

est normal. La situation n'aurait été insupportable que si l'augmentation du salaire socialisé s'était faite au détriment des actifs, c'est à dire au prix d'une baisse des salaires nets ou de leur stagnation totale.²³

Si l'on reprend les chiffres du COR de 2001, les 6,5% du PIB supplémentaires correspondent à une hausse de 15% des cotisations : **leur taux passerait donc de 25 à 40%** du salaire brut, soit une hausse de 0,37% par an dans un contexte de doublement progressif du PIB. Commentaire de bon sens : qu'est-ce qui empêcherait l'augmentation du taux de cotisation de 15% d'ici 2040, en la lissant sur 40 ans, alors que l'augmentation a été de 17% dans les 40 années précédentes (1960-2000) ?

Enfin si l'on reprend les chiffres du COR d'avril 2010 (cf. plus haut), les 3 points de PIB (115 milliards) nécessaires en 2050, dans le cas du scénario le plus pessimiste, représenteraient une augmentation de 10,4 points de cotisation étalée sur 40 ans (soit 0,26 par an). Mais il ne s'agit que de maintenir le statu-quo, sans revenir sur les contre-réformes. Pour ce faire, il faudra sans doute environ 6 points de PIB, soit 230 milliards pris sur les 1 900 milliards d'augmentation du PIB.

UN CHOIX POLITIQUE

En réalité, il n'y a pas de problème démographique, mais un problème politique : celui de la répartition des richesses qui doublent tous les 40 ans avec les gains de productivité. Ou dit autrement : quelle utilisation des gains de productivité ? Toute société doit faire des choix et arbitrer entre salaires et profits (quelle part salariale ?), entre salaire net et salaire socialisé (quelle protection sociale ?), entre revenu et temps libre (quelle durée du travail), entre consommation individuelle et consommation collective (quelle fiscalité ?). Ces choix sont l'enjeu des luttes de classe, syndicales et politiques. D'ailleurs, hommage du vice (« réformateur ») à la vertu (de la répartition), le COR spécifiait assez clairement ces choix concernant les retraites dès 2001, en prenant en compte les 3 variables d'ajustement d'un régime de retraites par répartition qui doit faire face au vieillissement démographique (la durée de cotisation, le taux de remplacement, le taux de cotisation).

1^{er} choix : On n'augmente pas les cotisations et on ne diminue pas le montant des retraites (78% de taux de remplacement à l'époque). Il faudra alors **augmenter de 9 ans la durée de cotisation**.

2^{ème} choix : On gèle toujours les cotisations et on ne touche pas à la durée de cotisation. Il faudra alors **passer d'un taux de remplacement de 78% à 43%** en 2040 (J.P. Piriou dans *Le Monde* du 9 mai 2003 avançait quant à lui 41,5% et M. Husson, dans *Le Monde diplomatique* de juin 2003, 35%).

3^{ème} choix : on utilise la variable cotisation, cohérente avec les principes d'un système par répartition, et il faudra, si on ne touche pas à la durée de cotisation ni au taux de remplacement, passer à 18,5 points de PIB pour les retraites (= **15 points d'augmentation du taux de cotisation ou 0,37 par an pendant 40 ans**).

Or cette troisième option, la plus souhaitable car la moins régressive pour les salariés, est précisément celle qui a été écartée par le COR lui même, exclue a priori par les gouvernements de droite ou de gauche, occultée systématiquement dans le débat public. Ou alors quand elle était évoquée, c'était toujours au prix d'un sophisme grossier : comparer le pourcentage des retraites dans le PIB en 2003 et celui prévu en 2040, en oubliant ou omettant de dire qu'entre temps la richesse produite et à partager aurait doublé... Toutes les contre-réformes, quelles que soient leurs variantes, se situent dans le cadre d'un mixte des deux premiers choix, présenté avec obstination comme la seule solution possible. Pourquoi ? Tout simplement parce que le patronat, depuis le tournant des années 80 (mise en place d'une nouvelle forme d'accumulation capitaliste pour faire face à la crise économique de 1974-1975 et à la baisse du taux de profit), a imposé une **baisse tendancielle de la part des salaires dans le PIB** ou la valeur ajoutée, créée chaque année. Cette part est **passée de 73,9% en 1980 à 65,1% en 2008** (baisse de 8,8 points), **alors que corrélativement la part des profits passait de 26,1 à 34,9**. Du côté des profits, la majeure partie de l'augmentation est allée au versement des dividendes, la part utilisée pour l'investissement restant grosso-modo constante. **Concrètement les dividendes distribués en 1982 équivalaient à 3,2% du PIB**. En 2007 ils pesaient 8,5% du PIB (soit une augmentation de 5,3 points). On peut rapporter cette évolution à celle de la masse salariale : **en 1982 les dividendes étaient égaux à 4% de la masse salariale, ils en représentaient 13% en 2007**.²⁴ En 2009, les entreprises du CAC 40 ont versé 75% de leurs profits sous

²³ Par ailleurs, cet envol du salaire socialisé, couplé avec l'augmentation moins rapide du salaire net, n'a même pas pesé sur les profits. Dans un article du 9 mai 2003 du journal *Le Monde*, J.P. Piriou rappelait qu'entre les deux guerres mondiales (période de très basses cotisations sociales), le profit représentait en moyenne 33% de la valeur ajoutée des entreprises. Après 1950, il représente en moyenne 35% : autrement dit, le poids des dites « charges sociales » refuse obstinément de peser sur le taux de profit ! Le texte de J.P. Piriou est accessible en ligne sur le site *Alternatives Economiques*.

²⁴ Toujours dans notre rubrique « ce n'est pas la mer à boire », on peut s'amuser à faire un petit calcul, pour répondre à la question : que se passerait-il si, à l'horizon de 2050, on inversait la tendance et on revenait à une part des dividendes analogue à celle de 1982 (3% du PIB) ? En clair, si les salariés récupéraient les quelques 5,3 points du PIB confisqués par les dividendes depuis 1982... Précisons bien que cette « utopie », premièrement ne menacerait pas les investissements productifs qui ne seraient pas touchés et, deuxièmement, ne ferait que diminuer la part du profit non réinvesti sans aucunement la supprimer. Ces 5,3 points du PIB représentent, en 2010, 103 milliards d'un PIB avoisinant les 2 000 milliards. En 2050, avec le doublement du PIB et une part des profits inchangée dans le PIB, les 5,3 points représenteraient par hypothèse 206 milliards. On peut comparer ces 206 milliards avec les 115 milliards de déficit vieillesse prévus par le COR lui même dans son scénario le plus catastrophique. Imaginons que les rapports de force syndicaux/politiques avec la bourgeoisie nous permettent de récupérer les maudits 115 milliards (par exemple par une augmentation progressive des taux de cotisation d'ici là). Ou même, soyons plus modestes : imaginons que la part des dividendes soit ramenée à son niveau des années 80 en 2050. Il y aurait, sur la base de l'hypothèse d'un PIB de 3 900 milliards, 124,8 milliards pour les dividendes (soit 39x3,2) et la différence (206-124) de 82 milliards suffirait à éponger l'essentiel du déficit prévu dans le scénario C (cf. plus haut). Et s'agissant du scénario A, le déficit serait plus qu'annulé. Conclusion humoristique : pas besoin du grand soir de « l'expropriation des expropriateurs » (Marx). Le seul remplacement de la « modération salariale » par la modération financière suffirait. Et on

forme de dividendes (35,5 milliards).

L'attaque contre les salaires concerne aussi (et même surtout) le salaire socialisé que la bourgeoisie ne veut plus augmenter et/ou payer : d'où le dogme, imposé par le MEDEF, du gel des cotisations sociales, désormais considérées comme des charges indues qui, au surplus, mettent en péril la compétitivité des entreprises en haussant le coût du travail. Le système des retraites par répartition a ainsi subi un assèchement volontaire et planifié de ses ressources salariales. Le taux de cotisation patronale, en progression régulière jusque là²⁵, n'a pas bougé depuis 1979 et connaît depuis un net recul avec les exonérations dégressives jusqu'à 1,6 SMIC (pour un salaire au SMIC, aucune cotisation vieillesse au régime général et taux normal seulement à partir de 1,6 SMIC : la moitié des salaires est concernée). L'accord AGIRC/ARRCO de 2001, merci la CFDT, a gelé le taux de cotisation des complémentaires pour 10 ans. Seules les cotisations salariales ont connu une très légère hausse, pesant sur le salaire net qui, au surplus, a totalement décroché de l'évolution de la productivité (ce qui explique la baisse de la part salariale). L'acharnement patronal contre les cotisations a d'ores et déjà produit des effets décisifs : **la part des cotisations dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 19,8% en 1982 à 16,1% en 2007** (3,7 points de baisse en 15 ans).

Mais il y a pire : gel et régression participent d'un projet politique, clairement formulé par la Banque mondiale, institution supra-nationale qui édicte le droit du capital « mondialisé » de la phase neo-libérale, avec le FMI et l'OMC.

UNE REGRESSION HISTORIQUE SANS PRECEDENT.

La Banque Mondiale préconise une protection vieillesse articulée en trois piliers.

- Un pilier obligatoire : ce serait un système public d'assistance, financé par le budget de l'Etat (donc fiscalisé), assurant un minimum vieillesse plafonné à 20% du salaire moyen. Bref, la « charité publique », se substituant aux cotisations sociales, que le capital n'aurait plus à payer.
- Un second pilier obligatoire : des comptes d'épargne collectifs financés par des « cotisations » salariales et que les patrons peuvent compléter en versant des abondements. Ils fonctionneraient par capitalisation et on laisserait les salariés choisir librement les institutions qui les gèrent. Fonds de pension d'entreprise, de branche ou indépendants de ces dernières, fonds gérés par les syndicats, de façon paritaire ou par des gestionnaires professionnels : peu importe pourvu que les « cotisations » alimentent les marchés financiers et se transforment en capital (actions, obligations...).
- Un troisième pilier (facultatif) : l'épargne purement individuelle.

Ce système est d'ores et déjà ouvertement défendu par la branche patronale de la métallurgie, l'UIMM.

On le voit, le projet consiste à s'attaquer au salaire socialisé et à remettre en selle l'impôt et l'épargne (collective et individuelle) là où ils avaient été délogés, la promotion de l'épargne allant toujours de pair avec celle de la fiscalisation. En clair, le but est de détruire la répartition au profit d'un binôme fisco-financier²⁶ : entreprise de démolition qui constitue une formidable régression historique.

Il faut maintenant rappeler clairement ce qui fait l'originalité du salaire socialisé, quitte à passer pour un « intégriste » de la cotisation sociale, dans notre période de contre-révolution néolibérale. L'ensemble des cotisations (retraites, chômage, maladie...), qui constituent le salaire socialisé, sont une sorte de pot commun affecté au financement du « hors emploi ». Tout l'argent va aux malades, aux chômeurs, aux retraités, en dehors de tout placement financier et de toute redistribution fiscale. Les cotisations sont donc du salaire : elles font partie du prix normal de la force de travail (comme marchandise) dont le capital doit s'acquitter pour pouvoir l'utiliser de manière productive et l'exploiter... Elles ne sont même pas un salaire individuel « différé », comme s'il s'agissait d'un revenu personnel, « congelé » en quelque sorte, en attendant que l'on puisse l'utiliser : c'est la partie socialisée des revenus du « travailleur collectif » qui finance en permanence les retraites de tous et la maladie ou le chômage de ceux qui les subissent. « Tout est à nous » : l'ensemble des cotisations appartient de droit au travailleur collectif et, de plus, il doit être payé intégralement par le capital, malgré la fiction juridique du partage entre cotisation salariée et cotisation patronale. En réalité, les deux font partie du coût du travail, assumé normalement par le capital, que cela lui plaise ou pas²⁷. Ne plus l'assumer c'est tout simplement baisser les salaires, la valeur et le prix de la force de travail, quand bien même les salaires nets ne baisseraient pas²⁸. Du coup, historiquement, le salaire socialisé se substitue à deux choses :

peut le faire tout de suite. En 2007, 1 point de PIB est égal à 10% des dividendes des sociétés non-financières. On peut dès maintenant récupérer un ou deux points de PIB pour financer les retraites, ce qui laisserait aux rentiers 90% ou 80% de leurs revenus. Mais il est vrai que pour ces gens là, un début modeste de rééquilibrage du partage salaires/profits, c'est déjà la révolution...

25 Rappelons qu'il était passé de 8 à 25% du salaire brut.

26 Historiquement, c'est un retour au modèle « beveridgien » de la protection sociale, contre le modèle « bismarckien » (cotisations assises sur le salaire). Le rapport de 1942 de Lord Beveridge préconisait la combinaison de prestations fiscalisées et de régimes d'entreprise ou de branche pré-financés par l'épargne salariale.

27 Cette fiction juridique a néanmoins un effet réel : elle permet au capital d'augmenter préférentiellement les cotisations salariés qui pèsent sur le salaire net, induisant par là même l'idée erronée que toute augmentation de cotisation est nécessairement contradictoire avec l'augmentation des salaires nets.

28 En cas de fiscalisation des cotisations (la CSG à la place des cotisations maladie, la charité publique du RMI/RSA se substituant en partie aux cotisations chômage) ou lorsque l'Etat rembourse aux caisses, avec retard et pas en totalité, les cotisations dont il a exonéré les patrons (ce qui revient exactement au même), les salariés sont doublement lésés (double peine). Comme salariés qui voient la valeur de leur force de travail baisser, sauf à augmenter immédiatement le salaire net du montant exact des cotisations transférées vers la fiscalité (ce qui n'est guère l'habitude des « réformateurs »...). Comme citoyens payant l'impôt qui se substitue au salaire socialisé, dans le cadre d'une fiscalité injuste et de plus en plus

- à l'épargne : la pension n'est plus le revenu d'un patrimoine lucratif, elle est étrangère à l'idée de propriété lucrative. C'est en quelque sorte un « salaire continué ». On voit qu'on est à l'opposé de l'individualisme patrimonial ou de la figure du travailleur rentier : le salaire socialisé brise le lien séculaire entre sécurité et propriété lucrative. Il suffit de se rappeler les débats du XIX siècle jusqu'à la troisième république²⁹ : le capital a toujours rêvé d'un salarié vertueux, épargnant et rentier (quant bien même il n'en aurait naturellement pas les moyens).
- Il se substitue à la fiscalité redistributive et aux transferts sociaux qui viennent corriger, dans un second temps, le partage primaire entre salaires et profits. Le MEDEF croit, ou feint de croire, que les cotisations sont une « taxe » sur le travail. Autant dire alors que le salaire lui-même est en partie une taxe sur le travail, ce qui est une absurdité totale.³⁰ La pension, fondée sur le salaire socialisé, est totalement étrangère à l'impôt.

Pourquoi une gauche authentique doit elle défendre inconditionnellement la répartition et le salaire socialisé ?³¹

- Le salaire socialisé assume des engagements massifs et de long terme sans la médiation du capital financier. Il brise le lien entre sécurité et propriété lucrative : en ce sens, il est « a-capitaliste »³².
- Le salaire socialisé fait de la retraite la continuation du salaire sur toute la vie. Conséquence logique : elle doit évoluer comme le salaire net des actifs (indexation sur ce dernier). Toutes les contre-réformes depuis 1987 tentent de détruire la retraite comme « salaire continué » où la pension, référée au salaire, est définie par un taux de remplacement fixe et indexée sur l'évolution du salaire des actifs. Elles visent à faire de la pension un salaire différé. La généralisation du système des points aboutirait à une dénaturation du sens de la cotisation. Le mode de calcul de la pension n'est pas neutre, il a une signification idéologique : les points vont dans le sens du salaire ou du revenu « différé ». Comme s'il s'agissait de récupérer une épargne individuelle, dans le cadre d'une stricte contributivité : mon épargne individuelle, tout au long de ma carrière = mes points = mes droits à la retraite³³. En quelque sorte, chacun récupérerait sa mise personnelle. De plus, comme on interdit désormais d'ajuster les taux de cotisation pour garantir un taux de remplacement fixe à un âge donné (les taux de cotisation -6% pour l'ARRCO et 16% pour l'AGIRC- ont été gelés jusqu'en 2010 avec l'accord de la CFDT), il ne reste plus comme variable d'ajustement, à la baisse, que les manipulations du salaire de référence et de la valeur de service. Le système suédois, de manière analogue, aboutit au salaire ou au revenu différé, dans le cadre d'une stricte contributivité individuelle, aggravée par un mécanisme de neutralité actuarielle automatique. Il y a contributivité stricte, au sens où la somme des cotisations, accumulées sur les comptes individuels et transformée en capital « virtuel », doit être égale à la somme des pensions versées jusqu'à la mort. Et il y a neutralité actuarielle puisque l'allongement de la durée de cotisation, à proportion de l'élévation de l'espérance de vie, est incluse dans le fonctionnement « technique » du système. L'âge du départ à la retraite, « librement » choisi par chaque individu isolé, est neutre au regard du montant global que le retraité perçoit tout au long de sa vie de retraite. En clair, quel que soit son choix, il coûtera la même somme, strictement équivalente à son « capital » de cotisations actualisé³⁴. Là encore, ce qui saute c'est l'idée d'un taux de remplacement défini par rapport au salaire (comme norme sociale valant pour tous, à un âge donné). Le rapport Piketty³⁵, qui préconise pour la France un système de type suédois, est à cet égard très clair quant il parle « d'épargne obligatoire donnant droit à un revenu différé ». De ce point de vue, le taux de remplacement des fonctionnaires (75% du dernier salaire) est le dernier verrou à faire sauter pour obtenir un passage généralisé au revenu différé. Le passage en 93, dans le privé, au calcul de la pension sur la base des 25 meilleures années (au lieu des 10 précédemment) avait commencé à faire de la pension la contre-partie de toutes les cotisations au cours de la carrière et durci la contributivité du système. Sa transposition dans la fonction publique marquerait la fin du « salaire continué », à vie au profit de l'épargne-prévoyance individuelle,

favorable aux riches et au capital. La compensation fiscale est en majorité prélevée sur les salaires des actifs et les pensions. Tel est l'enjeu économique, pour le patronat, de la chasse aux cotisations sociales, au nom du dogme de la baisse du coût du travail.

29 Voir le beau livre de R. Castel *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard (Folio). Il rappelle que, pour lutter contre l'insécurité sociale, la « philanthropie tutélaire », sous contrôle patronal, préconisait deux choses :

1. la charité privée des riches (maintenant ce serait plutôt le « filet de sécurité » des résidus de l'Etat-providence : le minimum vieillesse fiscalisé, le premier pilier de la BM, le RMI/RSA... bref la charité publique).
2. la moralisation des classes populaires par des institutions d'épargne et de prévoyance volontaires. Le pauvre doit capitaliser et la bourgeoisie a une sainte horreur des cotisations obligatoires. Par certains aspects, on y revient...

30 Le langage n'est pas innocent. Parler de « taxe », utiliser le vocabulaire de l'impôt, c'est préparer insidieusement le déplacement du financement (du salaire socialisé vers la fiscalité et la « solidarité nationale »). La contamination linguistique, due à la dérive néolibérale, fait tache d'huile. Parmi de multiples exemples possibles, prenons celui de l'inénarrable écologiste consensuel, N. Hulot, grand artisan du Grenelle de l'environnement. Il se signale à chaque passage à la télévision par un discours caractéristique. A chaque fois qu'il veut défendre une politique fiscale de taxation des pollueurs, il précise toujours qu'il ne faut pas aggraver le poids des « prélèvements obligatoires » et que la taxation verte doit prendre la place « de la taxation du travail » ! En clair, le progrès écologique, version écolo-libérale, consiste à cautionner le dépeuplement du salaire socialisé, au profit d'une politique fiscale verte dont on ne discutera pas ici l'efficacité... discutable. En tout cas une chose est sûre : avec de tels discours, alignés sur l'orthodoxie néolibérale, l'alliance du rouge et du vert devient quelque peu problématique.

31 Je résume ici les idées défendues par B. Friot, du moins celles qui me semblent constituer un acquis indiscutable.

32 On comprend qu'il s'agit d'une anomalie ou d'un anachronisme insupportable en ces temps de « pur capitalisme » (M. Husson), où tout doit être marchandisé et soumis aux impératifs de la valorisation du capital. Les 220 milliards de pension distribués par an et surtout les 13% du PIB consacrés aux cotisations en 2010 ne doivent plus échapper aux circuits capitalistes : ils doivent être convertis en actifs financiers et les assurances privées ou les fonds de pension pourront se sucrer au passage...

33 Le principe de contributivité peut s'énoncer ainsi : chaque cotisant doit recevoir en retraite au plus près de ce qu'il a cotisé individuellement pendant sa carrière ou, selon l'expression célèbre de M. Thatcher, « I want my money back ».

34 On voit clairement à l'oeuvre, dans ce cas, une logique de « patrimonialisation » : si on déguise les cotisations en épargne individuelle, plus personne ne verra au bout du compte la différence avec la capitalisation...

35 Cité par B. Friot, *L'enjeu des retraites*, La Dispute, p. 57.

quand bien même elle serait organisée dans un système de répartition, vidé de son sens progressiste.

- Le salaire socialisé c'est du temps libre conquis sur le capital et financé par lui. On est payé à ne « rien faire », à vivre pour nous et non pour le capital. D'où « l'horreur économique » pour le MEDEF : des années de plus en plus longues où l'on peut toucher 75% du salaire, sans se faire exploiter. De ce point de vue, le salaire socialisé a un aspect émancipateur, potentiellement anticapitaliste. Le capitalisme a congénitalement tendance à ne reconnaître le travail que dans le temps où il est au service de la valorisation du capital. Marx disait qu'il réduisait la force de travail-marchandise à n'être que du capital variable, « incorporé » au capital et asservi à la fin exclusive de ce dernier (son accumulation et sa reproduction élargie). Le salaire socialisé brise partiellement ce destin, en forçant les capitalistes pris collectivement à financer le « hors travail »³⁶.
- Le salaire socialisé a des effets politiques et moraux (ou idéologiques) bénéfiques sur le salariat, qui favorisent son unité et sa cohésion. Car il permet une articulation nouvelle entre droits individuels et solidarité collective. Les droits personnels (à la retraite, à la santé...) sont assis sur le fondement d'un « pot commun », qui incarne la solidarité collective, de l'OS au cadre. L'unité du salariat est favorisée par rapport au « chacun pour soi » et à la logique individualiste de la capitalisation (« ma retraite est la contrepartie du travail de tous et même chose pour tout un chacun » versus « mon épargne paye ma retraite »). Dans ce cadre, mes droits ne sont pas privatifs des droits d'autrui, à rebours de ce qui se passe dans le binôme fisco-financier. Car la rente issue des fonds de pension met en péril les salaires et l'emploi des actifs, en pesant dans le sens d'une exploitation accrue. D'où la « schizophrénie » du salarié de Renault doté d'un fonds de pension : il applaudit le matin à la hausse des cours qui suit la fermeture du site de Vilvoorde et apprend le soir même qu'il est inclus dans la charrette des licenciements... Il ne reste plus dès lors que l'impôt pour corriger, à la marge, la pauvreté engendrée par la pression du capitalisme financier (à laquelle les fonds de pension participent au premier chef). En conclusion, le carcan capitalisation/solidarité nationale brise l'unité et la solidarité du travailleur collectif, il produit un effet de segmentation ou de « dualisation » (l'épargne financière pour ceux qui le peuvent/la charité fiscale pour les autres, précaires, chômeurs non indemnisés, etc.). De plus il fait intérioriser par ses victimes la logique de l'accumulation capitaliste, en indexant le montant des pensions sur l'envol, dès lors souhaitable, des actifs financiers et des profits³⁷.
- Enfin le salaire socialisé peut fonder une authentique « démocratie sociale ». Non pas une cogestion para-patronale (celle du paritarisme sous tutelle : cf. plus haut l'exemple de l'accord AGIRC/ARRCO de 1996) mais une gestion des caisses de retraite par les salariés eux-mêmes. Ce qui implique de revenir sur les ordonnances de 1967 de feu le général De Gaulle.

En France, l'attachement historique de la majorité des salariés à un système par répartition, qui est en place depuis des décennies, empêche de l'abattre d'un seul coup. Le projet du MEDEF et des partis politiques bourgeois qui le relaient³⁸ est donc un projet d'étape, en vue de l'application du modèle de la BM. Dogme du gel des cotisations en dépit de l'accroissement en valeur du PIB, exonérations systématiques de cotisations³⁹, baisse des pensions organisée par les contre-réformes : il s'agit d'ouvrir progressivement une voie royale pour la capitalisation, au départ comme « complément » que les salariés seront contraints d'adopter pour compenser l'incapacité programmée des retraites par répartition à assurer une retraite décente. Jusqu'à ce qu'elle « cannibalise » complètement la répartition.

Nous en sommes là, au milieu du gué : les contre-réformes ont déjà abouti, surtout depuis 2003, à un petit essor des retraites par capitalisation. Fin 2007, les différents dispositifs d'épargne-retraite, toutes catégories confondues (du PERP souscrit individuellement auprès des banques ou des assurances aux dispositifs d'entreprise : PEE ou PERCO),



36 De ce point de vue, utiliser les gains de productivité pour financer les retraites est émancipateur, au même titre que les utiliser pour la réduction du temps de travail, sans baisse de salaire. Dans les deux cas, on sort du temps asservi aux exigences de la valorisation du capital.

37 Voir l'annexe 2 sur la critique de la capitalisation.

38 Sans compter les sociaux-libéraux qui s'y adaptent peu ou prou, au nom du réalisme économique.

39 Dernier exemple : la loi TEPA de Sarkozy, votée juste après son élection. Les heures supplémentaires du « travailler plus pour gagner plus » sont à la fois défiscalisées et exonérées de cotisations sociales. Ce qui s'ajoute, bien entendu, à la soixantaine de dispositifs d'exonération léguée par les gouvernements de droite ou de gauche depuis 30 ans...

représentent 100 milliards d'euros, dont plus de la moitié pour les dispositifs d'entreprise. Ils recevaient l'équivalent de 4,7% des cotisations sociales perçues par le régime de base (CNAV) et les régimes complémentaires (AGIRC et ARRCO) et distribuaient l'équivalent de 1,7% des prestations de la retraite par répartition. C'est un début très modeste mais il concerne 4 millions de personnes⁴⁰. Il faut noter un fait : en 2009, 93 000 entreprises proposent un PERCO à leurs salariés (2 millions). Ils ont été alimentés à 39% par un abondement patronal, à 27% par la participation et à seulement 17% par les versements volontaires des salariés. Ce qui signifie très simplement que les patrons n'hésitent pas à montrer l'exemple et à payer pour lancer la capitalisation. Ils ne refusent pas forcément de payer pour les retraites : mais ils refusent absolument de les financer par le salaire socialisé. Mais, si ce début est modeste, il n'en n'est pas moins inquiétant. L'âge moyen des adhérents au PERCO est de 47 ans : ils partiront en retraite entre 2020 et 2030 et ils représentent des générations qui verront une forte diminution de leur taux de remplacement. De plus, **27,6% des salariés qui déposent sur un PERCO ont moins de 40 ans** et prendront leur retraite à partir de 2030. Le risque est là. L'accumulation des contre-réformes laisse sans espoir la jeunesse, qui pourrait se résigner à cautionner la liquidation des retraites par répartition. Ce sur quoi compte la bourgeoisie : le rapport Marini (commission des finances du Sénat, septembre 2006) compte sur « au moins un triplement des prestations (et donc des cotisations) d'épargne-retraite d'ici 2050 » pour compenser la baisse des retraites. C'est un enjeu décisif de la bataille qui s'annonce. Si les salariés de tout âge, et surtout les jeunes, ne s'identifient plus à l'acquis de la répartition, nous serons battus à plate couture. L'aspect idéologico-politique (ou moral) du combat pour les retraites est tout aussi important que son enjeu économique (le dit problème du financement).

UN PROGRAMME ALTERNATIF

La mobilisation qui s'ouvre nécessite la mise en place d'un front politique et social, le plus large possible, pour mettre en échec Sarkozy, son gouvernement et le MEDEF. Il faut stopper toute nouvelle dégradation de la retraite par répartition : aucun allongement de la durée de cotisation, pas touche à l'âge légal et au mode de calcul des retraites des fonctionnaires. C'est l'objectif minimal qui doit être d'urgence imposé car il est requis nécessairement pour pouvoir revenir, dans la foulée, sur les contre-réformes antérieures.

Pour ce faire, il faut souligner l'hypocrisie et le cynisme de tout nouveau recul de l'âge de la retraite (que ce soit par l'allongement des annuités requises ou par le recul de l'âge légal - ou les deux à la fois), en 2010 comme en 2003. Le gouvernement argue du fait que l'âge moyen de liquidation des retraites est de 61,5 ans pour justifier un allongement qui, dit-il, ne changera dès lors rien ou pas grand chose... Cet argument grossier **confond l'âge de liquidation et l'âge moyen de cessation d'activité sur le marché du travail qui est actuellement de 58,8 ans**. En clair, comme en 2003, 60% des salariés, en âge légal de liquider leur retraite, sont déjà privés d'emploi (ils sont au chômage, dispensés de recherche d'emploi, en maladie ou en invalidité). Le MEDEF licencie à tour de bras les salariés de plus de 55 ans et veut imposer la retraite à 65 ans. Il veut, attitude schizophrénique, des départs retardés à la retraite et le sacrifice sur le marché de l'emploi des 50/60 ans, qui sont évincés sans pitié. Cette hypocrisie est, au surplus, inefficace : elle aboutira, en cas d'allongement supplémentaire des annuités et/ou du recul de l'âge de la retraite, à une augmentation du chômage des seniors, un gonflement des statuts instables entre emploi et retraite⁴¹ qu'il faudra bien indemniser, ce qui annulera en partie les économies réalisées par les caisses de retraite. De plus, même si la politique d'emploi des seniors marchait, ne serait-ce que partiellement, elle se ferait au détriment de la jeunesse. Tant qu'il y aura chômage de masse des jeunes⁴², il ne sert à rien et il hors de question de reculer l'âge de la retraite. Car ce recul signifie simplement qu'on préfère cyniquement le chômage des jeunes plutôt que de payer les retraites. Alors même que, par ailleurs, on nous bassine avec les discours sur la « charge insupportable » que supporteraient les nouvelles générations de jeunes actifs, s'ils devaient continuer à financer la retraite des vieux... Toutes ces contradictions n'ont rien à voir avec la démographie, mais tout à voir avec les contradictions actuelles du capitalisme. Et si on ne veut sacrifier ni les jeunes ni les seniors, une évidence s'impose. **La durée moyenne d'une carrière dans le privé est actuellement inférieure à 37 ans**. Pour la génération 1970, qui pourrait prétendre partir à la retraite à 60 ans en 2030, la durée de la vie professionnelle estimée est de 37 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes. Le grand écart entre durée de cotisation requise (actuellement 40,5 ans ou 164 trimestres et 41 ans en 2012) et durée de la vie active est déjà inacceptable et empêche d'avoir une retraite à taux plein à 60 ans. Avec les nouvelles contre-réformes programmées, il serait insoutenable et pénaliserait surtout les plus jeunes générations. La DRESS a calculé que, sur la base de 40 annuités, 75% des salariés et 80% des salariées de 30 ans, nés en 1974, sont dorés et déjà exclus de la retraite à taux plein à 60 ans. La logique sociale (qui n'est pas celle du capital), exigerait qu'on aligne la durée de cotisation sur la moyenne de la durée de la vie active, ce qui implique un

40 2 millions pour les PERP et 2 millions pour les PERCO.

41 Le plan national pour l'emploi des seniors (2006-2010) qui se fixe comme objectif un taux d'emploi des 55-64 ans de 50% en 2010, dans la droite ligne de la stratégie de Lisbonne de l'UE, est à cet égard significatif. Pour inciter le patronat à les embaucher, la droite a mis en place des « emplois vieux » (CDD de 18 mois renouvelables une fois). En clair, c'est leur « précarisation » systématique, après la perte par licenciement d'un travail à temps plein en CDI. Et pour les contraindre à accepter l'insupportable, C. Lagarde est prête à supprimer progressivement la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57,5 ans...

42 Le marché du travail ne les accepte sur un poste de travail à temps plein et en CDI que vers 25-30 ans (27 ans en moyenne). Conséquence : le nombre d'annuités validées à 30 ans ne cesse de baisser. Il était de 11,5 pour les salariés nés en 1950. Il est de 7,7 pour ceux qui sont nés en 1974 (rapport Drees, 2009). Ces derniers pour avoir 42 annuités devraient travailler jusqu'à 64,3 ans (et encore, dans l'hypothèse très improbable où ils réussiraient à valider 30 annuités entre 30 et 60 ans)! Par ailleurs, le taux de chômage des jeunes est passé de 19 à 24% depuis la crise. Ceux qui ont un emploi sont à 23% en temps partiel imposé.

retour aux 37,5 annuités. C'est bien le minimum : le retour à 37,5 ans permettrait tout juste à 60% de la génération 74 de pouvoir partir à 60 ans avec une retraite pleine⁴³.

Au delà de la mise en échec des projets du gouvernement que la mobilisation doit imposer, dans le prolongement de la claque politique qu'il a prise aux régionales, il faut que la gauche anticapitaliste et antilibérale propose, dans le cours même de la mobilisation, un programme alternatif pour sauver les retraites. Avec un seul fil conducteur : la répartition tient la route, pour peu que l'on ne veuille pas sa peau, en s'inclinant devant les exigences du MEDEF. Les analyses qui précèdent permettent d'énoncer les axes ou les grandes lignes de ce programme.

■ Il y a d'abord, dans l'urgence, des ressources à récupérer pour les retraites, pour faire face aux déficits provoqués par la crise :

- Il faut mettre fin aux exonérations de cotisations sociales (30 milliards par an). L'Etat doit payer les sommes non compensées qu'il doit aux caisses (2,5 milliards cette année, sans compter les années précédentes).

- Le patronat doit payer les cotisations impayées (2 milliards par an). Si des entreprises ne peuvent s'acquitter de leur dette, le patronat comme « entité collective » doit se substituer à elles, grâce à un fonds de garantie (comme il le fait avec l'AGS, pour le versement des salaires).

- Il faut élargir l'assiette des cotisations aux « niches sociales », c'est à dire aux revenus « parasalariaux » distribués en lieu et place du salaire (intéressement, participation, versement des entreprises aux fonds d'épargne-retraite, etc.) qui ne payent pas de cotisations – ou alors les 4% forfaitaires au titre de l'ensemble des cotisations sociales. La Cour des comptes (rapport de septembre 2007) les évalue à 120 milliards : ce qui procurerait dans l'immédiat 10 milliards de ressources supplémentaires. Les stocks-options, à elles seules, représentent 3 milliards de cotisations sociales évaporées.

- Les salariés ne doivent pas faire les frais d'une crise dont ils ne sont en aucun cas responsables. A ce titre, il est légitime de préconiser un prélèvement exceptionnel sur les fauteurs de crise, pour combler les déficits dus à cette dernière (cf p.6 : environ 20 milliards de recettes en moins, non prévus en 2007). Par exemple sous forme de taxation spécifique des profits distribués et non réinvestis. A condition de ne pas en faire un mode de financement permanent qui mettrait en cause le salaire socialisé et, avec lui, la répartition et pousserait à la fiscalisation des dépenses de retraite.

- Il faut faire sauter le tabou patronal du gel du taux de cotisation et imposer l'idée, cohérente avec la répartition, d'un ajustement des recettes par la hausse du taux. A commencer par les cotisations patronales vieillesse, qui n'ont pas bougé depuis 1979, alors que depuis 20 ans le nombre des retraités a augmenté d'un tiers. Par exemple, une hausse de 1 point de cotisation retraite, c'est 4,9 milliards pour le régime général (CNAV).

■ Mais il est évident que ces mesures seront insuffisantes, à moyen terme, si on ne s'attaque pas au cœur du problème posé à un système de répartition, assis sur le salaire socialisé : celui de l'évolution de la masse salariale et du ratio de dépendance économique. Et, à ce niveau, il n'y a que deux solutions.

- Il faut augmenter les salaires des actifs (donc, avec eux, la composante des cotisations sociales⁴⁴) et hausser le niveau historiquement bas de la part salariale dans le PIB, imposé par 4 décennies de régression néo-libérale. L'augmentation des salaires et de la part salariale est le meilleur moyen de « taxer » les dividendes et de récupérer la part des richesses qui a été confisquée par eux depuis 1982. Par exemple, 300 euros d'augmentation pour tous, c'est 66 milliards pour la sécu dont 31 pour les retraites.

- Il faut en finir avec le chômage de masse. Ce qui passe (entre autre) par l'utilisation d'une partie des gains de productivité pour financer la réduction du temps de travail, sans réduction des salaires (32 heures pour tous). Tous les rapports « catastrophistes », qui ont précédé et justifié les contre-réformes, basaient leurs prévisions sur des taux de chômage incompatibles avec la sauvegarde des retraites par répartition. Le rapport Charpin, avant 2003, prévoyait un taux de chômage de 9% jusqu'en 2040 ! Le dernier rapport du COR prévoit, bel aveu d'impuissance, une baisse à 7%, à partir de 2022⁴⁵... A l'inverse de ce renoncement, 1 million de chômeurs en moins, c'est 13 milliards de cotisation en plus. De même, il faut promouvoir par des politiques adaptées (service public d'accueil de la petite enfance, services d'aide aux personnes dépendantes, mise hors la loi du temps partiel imposé pour les femmes etc...) l'emploi des femmes, composante essentielle du plein emploi. A l'inverse, le COR pérennise dans ses prévisions une différence de plus de 10 points entre le taux d'activités des hommes et celui des femmes (et même de 15 points entre 30 et 35 ans...).

Un tel programme alternatif doit être présenté systématiquement, à une échelle de masse, comme celui que devrait appliquer un authentique gouvernement de gauche, au service des salariés et de l'immense majorité de la population.

Le 16 mai 2010, Jean-Louis Euvrard, NPA Niort.

43 Sans compter que cette logique sociale imparable, sauf à programmer la paupérisation des retraités, rejoint un problème politique fondamental. Une gauche digne de ce nom, qui ne capitulerait pas devant les exigences du MEDEF, devrait revendiquer sans état d'âme l'abrogation des contre-réformes et l'inclure explicitement dans son programme. Ce qu'avait bien compris François Hollande, mais pour le refuser catégoriquement, pendant la dernière campagne présidentielle quand il déclarait : « nous ne pouvons pas faire des promesses que nous ne pourrions pas tenir ». Le PS, à l'époque, plutôt que d'abroger la loi Fillon de 2003 par une nouvelle loi, désignait par « abrogation » le renvoi à une « large négociation » entre partenaires sociaux, sans prendre de position claire mais avec un aveu implicite : le but de ces négociations était de trouver « des arbitrages pour définir les règles de partage de l'allongement de l'espérance de vie entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite » (*Le projet socialiste pour la France*, R.Laffont, p. 51). Traduction : il faudra allonger la durée de cotisation, c'est inévitable...

44 La masse des cotisations augmente avec la masse salariale, même à taux de cotisation constant (inchangé).

45 Du moins dans le scénario C (cf plus haut p.6). Les scénarios A et B prévoient un taux de chômage de 4,5%, que le gouvernement, dans son document d'orientation du 16 mai, qualifie sans vergogne de correspondant « au plein emploi »!

ANNEXE 1

LE FEUILLETON DES CONTRE REFORMES

En 1987, le coup d'envoi avait été donné avec la décision de ne plus indexer l'évolution des pensions versées aux retraités sur celle des salaires des actifs, mais sur les prix. Entraînant ainsi progressivement, au cours de la retraite, une perte sensible du pouvoir d'achat relatif des retraités vis à vis des autres salariés.

En 1993, intervient la réforme dite « Balladur », du nom du premier ministre de l'époque. Le niveau de la retraite de base des salariés du secteur privé, reposant jusque là sur le salaire des dix meilleures années, est désormais calculé sur les vingt-cinq meilleures années. Ce qui a pour conséquence d'en diminuer le montant. Parallèlement, pour avoir droit à une retraite à taux plein, il faut désormais avoir cotisé quarante ans au lieu des 37,5 jusqu'alors.

En 1996, ce sont les régimes de retraites complémentaires qui réduisent le nombre de points accordés chaque année à leurs cotisants, limitant par là même la retraite qu'ils leur verseront plus tard.

En 2003, la règle des quarante ans de cotisation, qui ne s'appliquait qu'au secteur privé, est étendue à la fonction publique.

En 2008, même chose pour les régimes spéciaux de retraite des grandes entreprises publiques. La durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein est également portée à quarante et un ans à partir de 2012.

En 2010, nouvelle saison du feuilleton...

ANNEXE 2

CRITIQUE DE LA CAPITALISATION

(1) On veut nous faire croire qu'elle est la solution au « choc démographique », le miracle qui évitera la faillite inévitable de la retraite par répartition, due à l'aggravation du ratio de dépendance économique. Il serait impossible d'augmenter les cotisations, sans que cette « charge » pesant sur les futurs jeunes actifs, dès lors sacrifiés, ne provoque de leur part révolte et refus de payer. Conclusion : il faut que chacun paye sa retraite future sans « peser » sur les jeunes actifs de demain, en mettant de côté -en « congelant » pour ainsi dire – une richesse épargnée et capitalisée qu'il dépensera plus tard. Il n'y aurait plus de transfert chaque année (dit « intrapériodique ») des cotisations des actifs vers les retraités mais, à sa place, la magie d'un transfert, de soi à soi, dans un temps plus long (dit « interpériodique »). Après 40, 42 ans voire plus, mon épargne paye ma retraite, je ne dépends plus du travail des autres mais du seul capital que j'ai constitué à partir des revenus de mon travail. Au final, chaque génération finance sa propre retraite, sans peser sur les générations qui suivent.

Cette justification est une pure escroquerie intellectuelle car on ne finance jamais sa propre retraite, qu'il y ait régime par répartition ou régime par capitalisation. Pour la répartition, c'est l'évidence. Mais il en est de même pour la capitalisation. L'épargne des salariés y est transformée en actifs financiers (actions, obligations...). Or qu'est-ce qu'un actif financier ? C'est un titre qui représente une part du capital des entreprises et qui donne un droit de tirage (ou de prélèvement) sur la richesse produite par les salariés. Ou, plus exactement, sur la part de la richesse produite et appropriée par le capital (les profits), l'autre part revenant aux salaires. Les dividendes ou intérêts procurés par les actifs financiers ne sont donc jamais que des fractions de la masse des profits qui reviennent aux détenteurs de capitaux. Mais profits produits quand ? Réponse : l'année même où l'on touche les dividendes. Si je touche des dividendes en 2015, ils ne seront qu'une partie des profits de 2015 et donc de la richesse globale produite en 2015. Et si, au lieu de les dépenser, je rachète d'autres actifs, mon capital élargi me donnera un droit, un « à-valoir » sur les profits distribués l'année suivante (en 2016) et ainsi de suite... Il faut toujours des salariés pour produire chaque année la valeur ajoutée, c'est à dire les profits et les salaires. Les salariés produisent en valeur l'équivalent de la valeur de leur force de travail (ils « remboursent » en quelque sorte l'avance salariale) plus un surplus de valeur (la plus-value) qui est à l'origine des profits. Il n'y a pas de richesse ou de valeur « congelée » qui se transmettrait magiquement dans le temps pendant des décennies, il n'y a pas non plus de capital qui « ferait des petits » tout seul, sans salariés exploités qui le valorisent année après année. Conclusion : si l'on finance les retraites avec les dividendes des actifs financiers, ce seront toujours les salariés actifs qui financeront les retraites des inactifs. Et par conséquent, sauf à réduire le montant des retraites, le choc démographique pèsera autant sur la capitalisation que sur la répartition.

(2) **La capitalisation est dangereuse économiquement.** Ses partisans croient avoir trouvé un argument-massue : « le différentiel de rendement ». Dans le cadre de la répartition, les ressources des caisses augmentent à la même vitesse que le taux de croissance de la masse salariale : au mieux 2% par an. Alors que dans le cadre de la capitalisation, les taux de rendement des dividendes vont de 9% à 6% (différentiel de 4% à 7%). Or c'est masquer un problème simple : si le PIB croît de 2% par an (ou même, ce qui n'arrive plus depuis longtemps, de 3% ou 4%), comment les revenus du capital peuvent-ils caracoler à 6%,7%,8% voire 9% d'augmentation par an ? La réponse est simple : leur part relative s'accroît au détriment des autres revenus. Le fameux différentiel est l'indice d'une déformation de la répartition entre salaires et profits. C'est très exactement ce qui s'est passé en France de 1980 à 2008 (cf. page 8) : détérioration de la part salariale

avec ses conséquences détestables (chômage, précarité/flexibilité, éclatement du salariat, décrochage des salaires d'avec la productivité, sans compter les crises financières et la croissance chaotique...). Du point de vue d'une politique économique au service des salariés, il ne faut pas étendre le champ de la finance par la capitalisation. Le but devrait être plutôt « d'euthanasier » les rentiers, pour parler comme Keynes, en ramenant le taux de rendement des actifs financiers à hauteur du taux de croissance. Mais alors, l'avantage relatif de la capitalisation disparaît.

(3) La capitalisation ce n'est plus la sécurité sociale mais « l'insécurité sociale », indexée sur l'insécurité financière. Elle est, à ce titre, une véritable escroquerie sociale.

Car comment garantir que les rendements actuels des actifs financiers perdureront sur 40 ans ? L'optimisme radieux des dévots du capitalisme financier a reçu un cinglant démenti, lors de la crise financière de 2007/2008. Les fonds de pension ont perdu 5 400 milliards de dollars en une année, réduisant à néant l'épargne-retraite de centaines de milliers de salariés américains (et ils ne sont pas les seuls...). Jospin avait créé en 1999 un fonds de réserve pour faire face à la transition démographique. Il devait accumuler 1 000 milliards de francs (150 milliards d'euros) de 2000 à 2020, pour les utiliser dans une deuxième phase (de 2020 à 2040). Ce faisant, Jospin s'alignait sur le dogme-diktat du MEDEF puisque le but du fonds de réserve, comme source complémentaire de financement des caisses de retraite, était de mettre en place une dose de capitalisation qui se substituerait à la hausse nécessaire des cotisations. Las ! Le fonds n'a accueilli que 35 milliards d'euros avant la crise financière et il en a perdu 7 milliards avec cette dernière... , en attendant les nouvelles pertes que susciteront les prochaines crises. L'épargne-retraite, c'est tout simplement accepter de jouer sa retraite au casino de la bourse. Ainsi, les salariés de 40 ans, qui ont recours à la capitalisation, sont obligés de faire un pari boursier sur l'avenir à 40 ans (20 ans de souscription à l'épargne retraite, plus 20 ans de retraite financée par le capital épargné)...

(4) La capitalisation, dans les régimes de retraite, est une régression historique qui a des effets politiques et moraux désagrégeurs sur le salariat, via la démolition du salaire socialisé (voir page 11).

Il en va de même, par ailleurs, pour l'épargne salariale, organisée par les entreprises qui consiste à distribuer des revenus aux salariés, sous forme de primes converties en actifs financiers⁴⁶, au détriment des salaires. Elle existe depuis longtemps (l'intéressement et la participation gaullistes, l'actionnariat salarié développé lors des privatisations, les stock-options pour les dirigeants et les hauts cadres des entreprises) et se développe maintenant sur le terrain des retraites (les plans d'épargne-entreprise-PEE- et surtout, depuis 2003, les plans d'épargne retraite collectifs-PERCO). Le social-libéral Fabius, ministre de l'économie de Jospin, avait anticipé sur la droite, en mettant en place les PPESV (plans partenariaux d'épargne sociale volontaire), ancêtres des actuels PERCO, qui n'étaient que des fonds de pension hypocrites. Car la frontière entre épargne salariale et fonds de pension est ténue. L'épargne accumulée en actifs financiers est bloquée pendant un certain nombre d'années (3 ans, 5 ans, voire plus), avant de pouvoir être liquidée par ses bénéficiaires. Il suffit de reconduire les délais (par exemple des périodes de 5 à 10 ans, reconductibles jusqu'à la retraite) pour avoir des fonds de pension sans le dire...

Pourquoi distribuer du revenu sous forme de dividendes plutôt que de salaire ? La réponse capitaliste est stupide : la compétitivité nécessite la maîtrise des coûts et l'austérité salariale mais on peut « compenser » la faible évolution des salaires par « un salaire différé » (en capital). Absurdité, sur le fond : en quoi distribuer plus largement aux salariés des revenus du capital ne coûterait-il rien à ce dernier ? En réalité, l'intérêt de l'opération tient à deux différences.

- Les rémunérations non salariales ne paient pas de « charges sociales » (du côté de ceux qui les versent⁴⁷) et paient moins d'impôt (du côté de ceux qui en bénéficient)⁴⁸. En clair, elles coûtent moins cher aux patrons que la redistribution des gains de productivité sous forme d'augmentation de salaire (incluant le salaire socialisé), elles tarissent les sources de financement des prestations sociales et engendrent une baisse des recettes de l'impôt qui financent les services publics. C'est la version patronale du « gagnant-gagnant » qui est, en fait, un « perdant-perdant » pour les salariés. Un rapport⁴⁹ donnait des chiffres hallucinants : 45 milliards d'épargne salariale occasionnaient 30 milliards en moins de « charges sociales » (= cotisations) et une perte de 5 milliards de recettes fiscales.

- Elles ont pour contrepartie le gel global des salaires et entérinent la baisse tendancielle de la part des salaires dans le PIB. Le « salaire différé » en capital joue contre le salaire direct et le salaire socialisé, il est une offensive contre le salaire, dans ses deux dimensions. Sans compter, cerise sur le gâteau, ses effets de désagrégation politique et morale sur le salariat. Effacement des antagonismes sociaux au profit de « l'association capital-travail », chère à de Gaulle (voir son discours aux mineurs en 1948 : « tous dans le même sens » !), montée de l'individualisme patrimonial au détriment des solidarités collectives, division ou « dualisation » de la classe des salariés entre ceux, minoritaires, qui profiteront de l'épargne salariée (au risque de se transformer en aristocratie ouvrière liant ses intérêts à ceux de la finance) et les autres, condamnés à la stagnation salariale... Conclusion simple : toute forme de rémunération « salariale », exemptée de cotisations sociales, participe au démantèlement du salaire socialisé, fût-ce par « petits bouts », et prépare la mise à mort des retraites par répartition. A ce titre, cela justifie, à défaut de leur suppression immédiate, d'assujettir les éléments non-salariaux de la rémunération des salariés (intéressement, participation, versement des entreprises aux fonds d'épargne retraite etc.) aux cotisations sociales et à la cotisation retraite à taux plein (8,3%).

46 Soit des actions de l'entreprise elle-même, soit des actions d'autres entreprises figurant sur des SICAV ou des FCP.

47 Précisions : il ne s'agit pas d'exonération de cotisations. Car l'Etat devrait les rembourser aux caisses : obligation imposée depuis la loi de 1994 mais jamais respectée intégralement (en 2009, 2,5 milliards sur 30 n'ont pas été compensés; entre 1992 et 2008, 35,7 milliards ne l'ont pas été).

Tout simplement, l'épargne salariale est hors de l'assiette des cotisations et, de plus, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la retraite.

48 Par exemple, le capital obtenu à la sortie d'un PERCO est totalement exonéré d'impôt (il paye seulement la CSG et le CRDS).

49 Le rapport Foucauld-Balligand cité dans le livre de la Fondation Copernic, *Les retraites au péril du libéralisme*, Syllepse, 2000 (page 69).