

L'ETAT ACTUEL DU SYSTEME DE RETRAITE ET SES PERSPECTIVES D'AVENIR

I) CARACTERISTIQUES DU SYSTEME DE RETRAITE EN FRANCE

A) UN SYSTEME PAR REPARTITION

1) Principes

Alfred Sauvy :

« Chère Madame, vous cotisez, j'en suis fort aise, et je vous en remercie, car figurez-vous que la caisse me transmet vos versements. Personne ne les met dans une tirelire, je les dépense intégralement pour voyager et faire plein de choses intéressantes. Vous ne risquez pas de les revoir ! En revanche, quand vous serez vieille, vous serez contente que des enfants aient été mis au monde, aient grandi, aient été bien éduqués, car ce sont leurs cotisations qui vous permettront de vivre à votre tour convenablement sans travailler »

En France, 98% des pensions de retraite sont financées par un système de répartition.

Le mécanisme de la répartition signifie que les cotisations des actifs servent immédiatement à verser une pension à ceux n'ont plus l'âge de travailler.

Ce système repose sur une forte solidarité entre générations.

Il reconnaît aux retraités le droit d'être improductifs : il ne s'agit pas d'un assistantat aux personnes âgées mais d'une forme d'assurance. Néanmoins, les personnes âgées qui n'ont pas assez cotisé au cours de leur vie active peuvent percevoir un minimum vieillesse (7.635,54 € par an pour une personne seule et 13.374,17 € pour un ménage au 1er janvier 2007.)

2) Différences par rapport au système par capitalisation

- Dans un régime de retraite par capitalisation, la logique est différente : les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite.
- Une partie spécifique sera consacrée au système de capitalisation et aux fonds de pension (Cf IV)

B) L'ORGANISATION DU SYSTEME DE RETRAITE PAR REPARTITION EN FRANCE

La retraite en France est assurée par une multiplicité de régimes aux règles très différentes. On dénombre aujourd'hui plusieurs centaines de régimes de retraite obligatoires, gérés par plus de 400 caisses distinctes. Cette multiplicité des régimes s'explique par le fait que certaines professions ont créé depuis longtemps et chacune à sa façon, des formes d'épargne collective destinées à protéger les travailleurs et leurs familles à la fin de la vie active.

Ce n'est qu'en 1945, que la Sécurité Sociale favorise l'avènement d'un régime général de retraite.

On peut classer les régimes de retraite en trois grandes catégories.

1) Le régime des salariés du privé

Il couvre 68% des actifs.

Ce régime comporte deux composantes : le régime général et les régimes complémentaires.

a) Le régime général des salariés

La retraite légale de base obligatoire est financée par une cotisation au risque vieillesse de la Sécurité sociale, prélevée sur le salaire.

Elle est gérée pour le compte des salariés de l'industrie et du commerce par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse).

b) Les régimes complémentaires

Comme le régime général n'assure au plus qu'une pension égale à 50% du salaire brut, il est complété par des régimes complémentaires gérés par des caisses administrées par les partenaires sociaux.

La pension complémentaire d'un retraité salarié est égale au nombre total de points accumulés tout au long de sa carrière, multiplié par la valeur du point (fixée par chaque régime et réévaluée régulièrement). Depuis les années 70, l'affiliation à un régime de retraite complémentaire est obligatoire pour tous les salariés français et pour les artisans.

Deux régimes complémentaires pour les salariés:

- l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires) créée en 1962
- l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) créée en 1947.

Comme la retraite de base, la retraite complémentaire fonctionne selon le mécanisme de la répartition.

CATEGORIES	REGIMES DE BASE	REGIMES COMPLEMENTAIRES
Ouvriers et employés de l'agriculture	MSA cotisants: 650 000 retraités: 2 millions	ARRCO
Cadres de l'agriculture		ARRCO + AGIRC
Ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des services	Régime général de la Sécurité Sociale cotisants: 14 millions retraités: 9 millions	ARRCO
Cadres de l'industrie, du commerce et des services		ARRCO + AGIRC
Agents non titulaires de l'Etat		IRCANTEC cotisants: 2 millions retraités: 1,3 million
Salariés d'entreprises à statut particulier		CAISSES DIVERSES cotisants: 45 000 retraités: 25 000
Fonctionnaires et salariés de secteur public et para-public		Régimes spéciaux de Sécurité Sociale cotisants: 4,7 millions retraités: 3,4 millions

ARRCO
cotisants: 15 millions
retraités: 9 millions

AGIRC (caisses cadres)
cotisants: 2 millions
retraités: 1,6 millions

Source : Caisses de retraite

2) Les régimes spéciaux de salariés

Ils couvrent 21% des actifs.

Trois groupes de régimes spéciaux :

- Les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires de l'Etat et des agents des collectivités locales.
- Les régimes spéciaux des autres salariés du secteur public (EDF-GDF, SNCF, RATP, Banque de France)
- Les régimes spéciaux de salariés de droit privé (mineurs, clercs de notaire, marins).

Ce sont des régimes intégrés qui regroupent le régime de base et le régime complémentaire en un système unique. Ce sont des régimes par répartition mais leur fonctionnement est très différent de celui du régime général.

Exemple du régime de retraite de la fonction publique :

- Bien que les fonctionnaires cotisent pour la retraite, ces cotisations ne servent pas à payer les pensions des retraités : le principe d'universalité budgétaire (toutes les recettes financent toutes les dépenses) interdit d'affecter les cotisations pour pensions aux versements des pensions

- Les pensions sont versées directement par l'Etat employeur sur les fonds du budget de l'Etat, le fonctionnaire est payé par l'Etat jusqu'à la fin de sa vie.
- Seul le salarié cotise pour la retraite, pas de contribution de l'Etat qui serait l'équivalent des cotisations patronales.

3) Les régimes de non-salariés

Ils concernent 11% des actifs : artisans, commerçants, professions libérales, agriculteurs...

La pension est essentiellement versée par les régimes complémentaires, car le montant de la pension de base est volontairement faible pour laisser les indépendants disposer d'une épargne en vue d'acquérir un capital productif.

CATÉGORIES	RÉGIMES DE BASE	RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES
Exploitants agricoles	MSA (Mutualité sociale agricole) Régime de protection sociale agricole : 83 caisses cotisants: 753 000 / retraités: 2 millions	Régimes facultatifs
Commerçants et industriels	ORGANIC 26 caisses interprofessionnelles et 5 caisses professionnelles cotisants: 607 000 / retraités: 905 000	Régimes facultatifs
Artisans	CANCAVA 30 caisses interprofessionnelles et 2 caisses professionnelles cotisants: 482 000 / retraités: 684 000	CANCAVA
Professions libérales	CNAVPL (prof. libérales), 12 caisses cotisants: 418 000 / retraités: 144 000 CNBF (avocats) cotisants: 31 000 / retraités: 8 000	CNAVPL CNBF
Religieux	CAVIMAC cotisants: 24 000 / retraités: 70 000	CAVIMAC

Source : Caisses de retraite, 1999

4) Comparatif des systèmes de retraite

Voir annexe

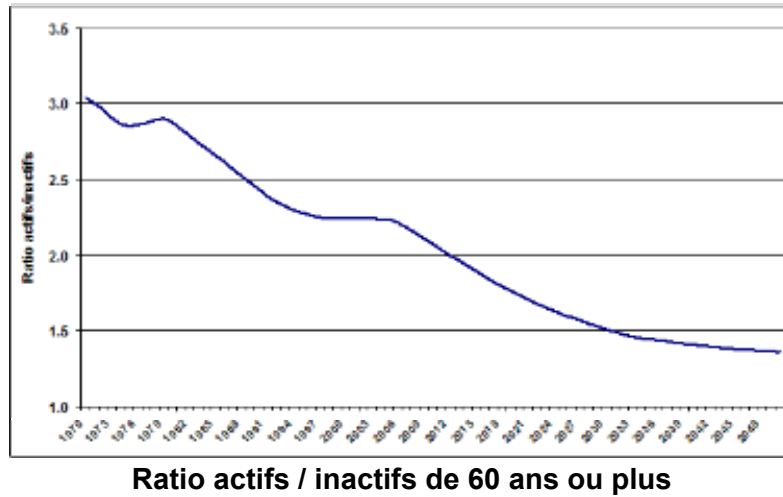
II) LES REFORMES DU SYSTEME DE RETRAITE

1) Pourquoi réformer les retraites ?

Les réformes du système de retraite sont motivées par l'évolution démographique et par des facteurs économiques.

a) Le facteur démographique : de moins en moins de cotisants actifs pour financer des retraités de plus en plus nombreux

L'équilibre financier du système par répartition est menacé par l'évolution démographique et notamment par l'évolution défavorable du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités.



Ce ratio n'a cessé de baisser : 3 en 1970, 2,5 en 1991, 2,3 en 2006.

Les prévisions de l'INSEE montrent que la tendance va se poursuivre : 2 en 2012, 1,5 en 2030.

Il y a donc de moins en moins de cotisants pour financer les retraites. Ce phénomène est dû à trois causes principales :

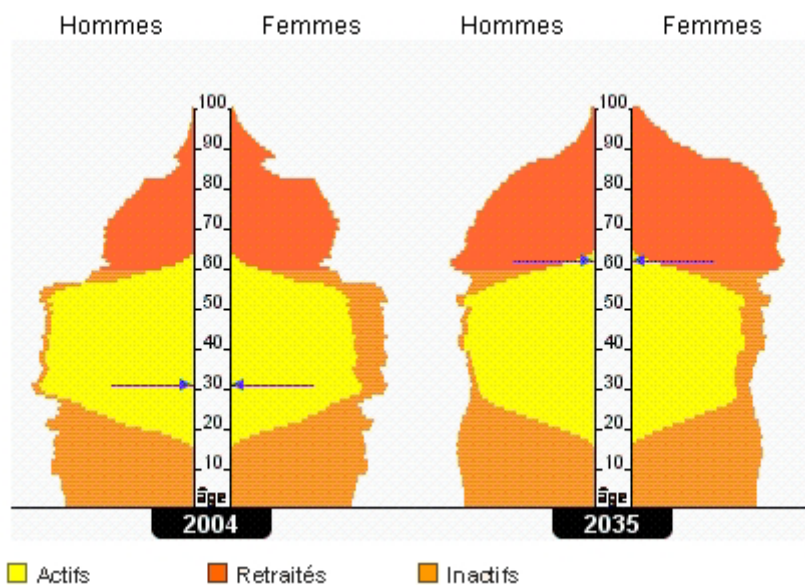
Le vieillissement de la population

- Allongement de l'espérance de vie : les seniors peuvent espérer profiter pendant une vingtaine d'années de leur retraite. D'ici à 2040, on comptera 10 millions de personnes de plus de 60 ans. l'espérance de vie va progresser en moyenne de 6 ans entre 2000 et 2040.

- Insuffisance de la fécondité, bien que la France ait les meilleurs résultats en Europe dans ce domaine : 1,8 en 2000, prévisions INSEE de 2 en 2010 et 2,1 en 2030.

L'arrivée à la retraite des générations issues du baby boom (papy boom)

La poursuite d'études de plus en plus longues qui retarde l'entrée des jeunes dans la vie active.



b) Le ralentissement de la croissance économique et la persistance d'un chômage élevé

- En raison de la baisse tendancielle du taux de croissance économique (entre 1, 5 et 2 % par an en moyenne), les cotisations salariales rapportent de moins en moins au moment même où les régimes doivent verser des retraites calculées sur des salaires ayant connu une forte progression après guerre.

- Le maintien d'un taux de chômage élevé est un facteur aggravant de financement des retraites, car à l'inverse des actifs ayant un emploi, les chômeurs ne cotisent pas au régime de base et leur cotisation aux régimes complémentaires est réduite (3%).

c) Des prévisions financières alarmantes

Selon les prévisions du Conseil d'Orientation des retraites sur la base des données de l'INSEE, le déficit annuel de l'ensemble des régimes de retraites :

- atteindrait 50 milliards d'euros d'ici 2020
- dépasserait 100 milliards d'euros en 2040, le Gouvernement a décidé de réformer le système des retraites.

En 2006, le déficit du régime général des salariés atteignant 1,9 milliards d'Euros.

Les régimes de retraites sont en principe solidaires : les régimes excédentaires financent le déficit des régimes déficitaires. Comme la plupart des régimes sont déficitaires, le déficit est comblé par le budget de l'Etat, ce qui se traduit par une augmentation de la dette publique.

2) La loi Balladur de 1993 : réforme du régime général

À partir du Livre Blanc commandé par Michel Rocard en 1991, Édouard Balladur a réformé en 1993, le régime général (celui des salariés du privé).

Trois grandes mesures ont été prises :

- **L'allongement de la durée de cotisation** pour bénéficier d'une retraite à taux plein passe progressivement de 37,5 années (150 trimestres) à 40 années (160 trimestres) en 2008. La durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein s'allongera, encore, à partir du 1er janvier 2009, d'un trimestre par an pour atteindre 41 annuités en 2012. Elle sera de 41 annuités 3/4 en 2020.
- **Le salaire moyen de référence**, base du calcul de la pension passe progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures années (au 1^{er} janvier 2008).
- **La revalorisation de la pension** se fera à partir de l'évolution des prix et non plus à partir de l'évolution générale des salaires

A la suite d'un important mouvement social en 1995, Alain Juppé a échoué dans sa tentative d'élargir ces mesures au régime de la Fonction publique.

3) Les mesures du gouvernement Jospin

- Lionel Jospin a organisé **l'ouverture de négociations sur les retraites de la Fonction Publique aussitôt refermées.**
- Il a créé en 1999 un **fonds de réserve pour les retraites**. Son objectif est d'accumuler 152 milliards d'euros d'ici à 2020 par des recettes exceptionnelles : excédent de certaines régimes, recettes de privatisations..).
- Le **Conseil d'Orientation des Retraites** a été créé en 2000. Il publie régulièrement des études prospectives destinées à orienter la réforme du système de retraites.
- Laurent Fabius a créé le plan d'épargne salariale volontaire donnant droit à des exonérations fiscales.

4) La loi Fillon de 2003 : réforme du régime des fonctionnaires

François Fillon, ministre des Affaires Sociales en 2003 dans le gouvernement Raffarin, a organisé la réforme des retraites. La réforme sera bien adoptée malgré un mouvement social de grande ampleur. Un mouvement de grève unitaire a rassemblé le 13 mai 2003 entre 1 et 2 millions de manifestants. Le projet aboutira à la suite de la signature de la CGC et de la CFDT, malgré la poursuite d'un important mouvement social. La réforme a été adoptée par le Parlement le 18 juillet 2003 en dépit de la forte opposition de la gauche qui a multiplié les amendements.

a) L'allongement de la durée de cotisation des fonctionnaires

C'est la mesure phare de la loi.

Au nom de l'égalité, la durée de cotisation des fonctionnaires pour une retraite à taux plein est alignée sur le régime général des salariés, soit 40 ans au 1^{er} janvier 2008.

En 2008, il est prévu d'ajuster progressivement la durée de cotisation pour l'ensemble des actifs en fonction de la progression de l'espérance de vie.

Compte tenu des prévisions de l'INSEE cela devrait conduire à à 41 ans de cotisations en 2012, puis à 41 ans ³/₄ en 2020).

JUSTIFICATIONS	LIMITES
<ul style="list-style-type: none"> - La loi ajuste la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle du régime du privé au nom de l'égalité. - Du fait de la progression de l'espérance de vie, l'augmentation de la durée de cotisation ne diminuera pas la période de retraite. - Comme l'âge légal de la retraite n'est pas retardé, ceux qui ont commencé à travailler jeune, continueront à avoir le nombre d'annuités requises à 60 ans. - Cette mesure augmentera le poids des actifs par rapport à celui des inactifs, ce qui devrait favoriser l'équilibre financier des retraites 	<ul style="list-style-type: none"> - L'égalité entre privé et public est un nivellement par le bas, une baisse des droits pour tous. - Le départ effectif à la retraite devient très tardif : Un étudiant entrera dans la vie active à 25 ans sera à la retraite à 67 ans s'il doit cotiser pendant 42 ans ! - Il est irréaliste de penser que les entreprises embaucheront après 65 ans alors qu'elles rechignent à employer la catégorie d'âge 55-64 ans. Cette catégorie est marquée en France par un faible taux d'activité (37,8 %). Au moins un actif sur deux de cette tranche est au chômage. Ce n'est pas la loi qui fixe l'âge de la cessation d'activité, c'est l'entreprise qui décide. - Il est paradoxal d'inciter à l'embauche de personnes âgées alors que le chômage des jeunes est considérable. - Il est probable que beaucoup de personnes prendront leur retraite plus tôt sans avoir le nombre d'annuités requises, ce qui diminuera considérablement leur pension.

b) L'indexation des pensions sur les prix et non plus sur l'évolution des salaires

Cette disposition appliquée au régime général par la loi Balladur est étendue au régime de la fonction publique.

- Les pensions sont indexées sur les prix et non plus sur l'évolution des salaires. F. Fillon justifie cette mesure en expliquant qu'elle garantit le pouvoir d'achat des retraités.
- Cette analyse est contestable. On peut penser au contraire que l'indexation sur les prix va réduire le niveau général des pensions. En effet, il est probable que du fait de l'augmentation du pouvoir d'achat sur le long terme, l'évolution des salaires soit meilleure que celle de l'indice général des prix. Cette baisse des pensions va contraindre de nombreux salariés à avoir recours à des formes d'épargne retraite pour compléter leurs pensions amputées. Cela va augmenter les inégalités entre retraités (entre ceux qui ont pu mettre de l'argent de côté et ceux qui ne l'ont pas pu du fait de revenus trop faibles).

c) Les mesures destinées à encourager l'activité des seniors

- Système de surcote/décote : la surcote est une majoration de 3% de la pension par année supplémentaire d'activité au-delà des annuités nécessaires, la décote est une minoration de la pension de 5% par an lorsque le nombre de semestres est insuffisant.
- L'encouragement au cumul emploi/retraite.
- Le durcissement des conditions d'octroi des pré-retraites de manière à favoriser leur disparition.

Conséquences de ces dispositions :

- Si les seniors acceptent de rester en activité, cela augmentera le poids des actifs par rapport aux inactifs.
- Si les seniors prennent leur retraite avant d'avoir atteint le nombre d'annuités nécessaires, ils subiront une forte diminution de leur pensions.

Dans les deux cas, l'équilibre financier du système de retraite devrait s'améliorer, mais au détriment des conditions de vie des retraités.

III) LES PROPOSITIONS ALTERNATIVES POUR PRESERVER LE SYSTEME DE RETRAITE PAR REPARTITION

1) Le rôle des gains de productivité

Le mouvement altermondialiste ATTAC considère que la progression naturelle de la productivité permettra de compenser la baisse des inactifs et facilitera le financement des retraites.

a) Notion de gains de productivité

- Il y a gain de productivité quand une entreprise produit un volume plus important de biens et services en utilisant la même quantité de facteurs de production (main d'œuvre, machines)
- Ces gains de productivité proviennent en grande partie du progrès technique, c'est-à-dire des innovations qui modifient les méthodes de production : amélioration des méthodes de travail, des qualifications du personnel, machines plus performantes, nouvelles technologies...

b) La répartition des gains de productivité

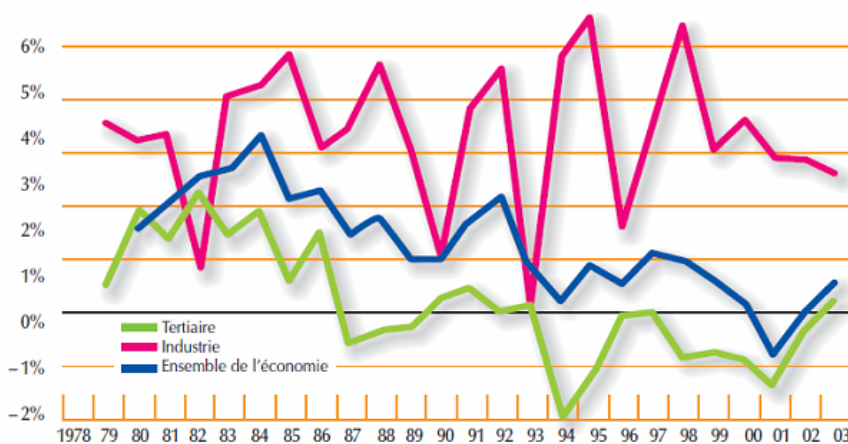
Les gains de productivité créent un surplus de richesse qui peut être distribué :

- aux salariés : hausse des salaires, prime, promotion, baisse de la durée du travail...
- à l'entreprise : hausse des bénéfices, financement des investissements
- aux actionnaires : hausse des dividendes
- aux consommateurs : baisse des prix.

c) Effets des gains de productivité sur le financement des retraites

- Les gains de productivité provoquent une hausse des salaires qui permet de compenser la diminution des actifs.
- Plus les gains de productivité et la part affectée aux salaires seront forts, plus le financement des pensions sera facilité.

d) Limites



- La tertiarisation de l'économie entraîne un ralentissement considérable des gains de productivité.

Il faut savoir que les gains de productivité dans les services sont toujours bien plus faibles que dans l'industrie, parce que l'automatisation et l'informatisation y sont plus rares et plus difficiles. Or la part des services dans l'économie (environ 70 %) croît sans cesse, ce qui tend à rapprocher le gain national de productivité de celui des seuls services et à diminuer le rythme de croissance du gain de productivité national.

- Le problème de financement des recettes ne sera pas résolu si l'augmentation des salaires résultant de la productivité s'accompagne de l'augmentation dans la même proportion du montant des pensions.

2) L'augmentation des cotisations

a) Augmentation des cotisations patronales

Selon le mouvement altermondialiste ATTAC, il suffirait d'augmenter les cotisations patronales de 0,375 % par an, pour financer les retraites jusqu'en 2040. Cette augmentation pourrait être modulée en fonction des caractéristiques des entreprises pour ne pas pénaliser par exemple les PME qui créent beaucoup d'emplois.

ATTAC justifie cette taxation du capital par le fait qu'en 10 ans la part des salaires dans la richesse produite (PIB) a diminué de 69 à 59 %, celle des profits augmentant de 31 à 41%.

De plus, depuis 1970, dans la masse salariale totale des entreprises, la part ouvrière de cotisations à la Sécurité sociale a presque triplé (passant de 5.6 à 16.1%) quand la part dite patronale restait pratiquement stable (passant de 23.3 à 24.8%).

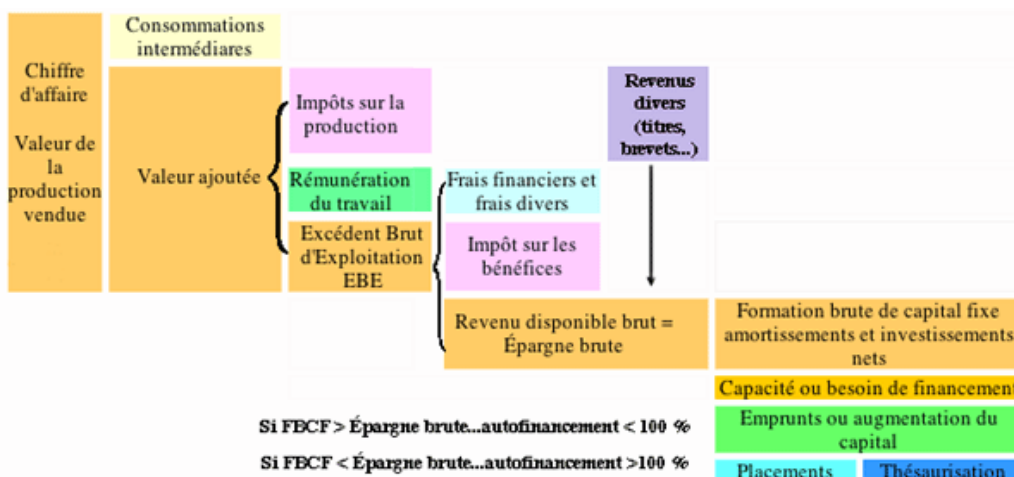
Selon les libéraux, cette mesure augmenterait les coûts salariaux, ce qui :

- Pénaliserait la compétitivité des entreprises.
- Pénaliserait l'emploi.
- Favoriserait les délocalisations.

Le MEDEF et les libéraux souhaitent plutôt une baisse des charges patronales.

b) Elargissement de l'assiette de calcul des cotisations

Les cotisations seraient calculées sur la valeur ajoutée et non sur les seuls salaires. Les profits participeraient ainsi au financement des retraites.



Cette mesure préconisée depuis longtemps par la CGT présenterait deux avantages :

- Augmenter le montant des cotisations.
- Moins pénaliser les entreprises qui utilisent beaucoup de main-d'œuvre.

Le Medef et les libéraux s'opposent à cette mesure qui selon eux pénaliserait l'investissement et diminuerait la compétitivité des entreprises françaises.

Certains ajoutent que la retraite étant un salaire différé, elle ne doit être financée que sur les seuls salaires.

3) L'augmentation du nombre des actifs

a) L'encouragement de la natalité

- Une politique nataliste volontariste permettrait de compenser en partie la hausse constante de l'espérance de vie.

Limites :

- L'augmentation des prestations versées aux familles risquent de creuser le déficit de la Caisse d'allocations familiales.
- Les effets de cette politique sur les retraites ne seraient pas perceptibles avant 20 ans.

b) Le recours accru à l'immigration















L'intégration d'immigrés supplémentaires sur le marché du travail permettrait d'augmenter le nombre des actifs cotisant pour les retraités.

Mais une immigration importante semble difficile tant que le taux de chômage est élevé.

c) L'augmentation de l'âge légal de la retraite

Aujourd'hui fixé à 60 ans pour le régime général, l'augmentation de l'âge légal de la retraite permettrait d'augmenter le rapport actifs / inactifs.

Les limites sont similaires à celles de l'augmentation de la durée de cotisations : faible taux d'emploi des 55-65 ans, choix peu compatible avec un taux de chômage élevé, inégalité d'espérance de vie suivant les professions...

	Danemark	67 ans
	Allemagne	65 ans
	Espagne	
	Finlande	
	Grèce	
	Irlande	
	Italie (après la réforme)	
	Luxembourg	
	Pays-Bas	
	Portugal	
	Suède	
	Autriche	65 ans pour les hommes 60 ans pour les femmes
	Belgique	
	Royaume-Uni	
	France	60 ans

4) L'augmentation de la croissance économique et de l'emploi

L'augmentation de la croissance c'est-à-dire du PIB correspond à une augmentation de création de la richesse nationale qui permet :

- D'augmenter les salaires et donc le volume des cotisations finançant les retraites.
- De favoriser les créations d'emplois qui augmenteraient le nombre de cotisants, notamment par la diminution du taux de chômage.

Limites :

Le retour d'une croissance forte n'est pas forcément souhaitable, compte tenu des dégâts qu'elle cause : pollution, déchets, épuisement des ressources. La tendance est plutôt à encourager la décroissance ou la croissance soutenable, conditions d'un développement durable.

IV) LE SYSTEME DE RETRAITE PAR CAPITALISATION

1) Notion de fonds de pension

On appelle fonds de pension tout dispositif visant à encourager l'épargne individuelle en vue de la retraite. C'est un système de financement des pensions de retraite dans lequel les cotisations des actifs sont placées sur le marché financier et restituées, une fois à la retraite, une fois à la retraite, sous forme de rente ou de capital.

Le rendement des placements financiers dépend :

- de l'évolution des taux d'intérêt des obligations

- des dividendes d'actions versés par les entreprises

2) Les fonds de pension anglo-saxons

a) Principe

Le système de retraite par capitalisation a une importance considérable dans les pays anglo-saxons (Etats-Unis, Royaume-Uni, Pays Bas) où il complète un régime de base par répartition versant des pensions modestes.

Les fonds de pension sont gérés par des organismes appelés investisseurs institutionnels (surnommés les zinzins).

b) Fonctionnement

Ces investisseurs institutionnels collectent les cotisations des épargnants actifs et les utilisent pour acheter des titres sur les marchés financiers.

Le montant de ces placements augmenté des intérêts, dividendes et plus-values éventuelles sont restitués aux épargnants au moment de leur départ à la retraite, sous forme de capital ou de rente jusqu'à leur décès. Les zinzins font des placements dans le monde entier et déplacent des masses de capitaux en fonction de l'évolution des taux d'intérêt et des dividendes de société. Ils contrôlent près de 40% du capital des entreprises du CAC 40 !

c) Formes des fonds de pension anglo-saxons

- Les fonds de pension à cotisation définie : le montant des cotisations est défini au départ, mais le montant de la prestation varie en fonction de l'état des marchés financiers au moment du départ à la retraite. En cas de crise boursière, la prestation peut être réduite à néant !

- Les fonds de pension à prestation définie : l'épargnant connaît au départ le montant de sa rente, mais les cotisations peuvent être augmentées en cas de difficultés sur les marchés financiers.

- Les fonds de pension à cotisation définie, c'est-à-dire les plus risqués, prennent le pas sur les autres : aux Etats-Unis, le nombre de travailleurs couverts par un régime de retraite à prestations définies est passé de 43 % en 1975 à moins de 20 % depuis 2000.

3) Les fonds de pension à la française

a) Le Préfon

Créée en 1968, la PREFON (Prévoyance de la fonction publique) est le premier fonds de pension instauré en France. Il a été mis en place pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes : régime facultatif, alimenté exclusivement par les cotisations des adhérents, celles-ci sont déductibles de l'impôt sur le revenu, sortie en rente obligatoire.

Son développement a été jusqu'à présent peu spectaculaire puis qu'environ 3 % de la population concernée est adhérente, soit environ 150.000 personnes.

b) Les plans d'épargne-retraite institués par la loi Fillon

Création de deux formes d'épargne retraite :

- Le **PERP** (Plan d'épargne pour la retraite populaire) est un système de retraite par capitalisation individuel, calqué sur le modèle de la Préfon.

Ce placement est donc assorti d'une déduction fiscale des versements effectués.

Il permet de bénéficier d'une rente viagère au moment du départ en retraite.

Le PERP est accessible à tous et proposée par la plupart des banques et compagnies d'assurance.

- Le **PERCO** (Plan d'épargne pour la retraite collectif) est un plan d'épargne-retraite en entreprise : il est mis en place par un accord entre le chef d'entreprise et un ou plusieurs syndicats. Il n'est donc accessible qu'aux salariés des entreprises qui en ont mis un en place. Il permet d'obtenir un capital ou une rente au moment du départ à la retraite.

La création de ces plans d'épargne retraite semble ouvrir la voie à un système mixte :

- Un régime par répartition qui couvrirait des besoins minima.

- Un système par capitalisation qui compléterait la pension de base, en fonction des choix et surtout des moyens financiers de chaque citoyen.

4) Limites des retraites par capitalisation

- Elles **accentuent les inégalités sociales**.

- Elles font courir aux assurés le **risque de faillite financière** des investisseurs des fonds de pension. Dans le cas des fonds de pension à cotisations définies, l'épargnant peut être ruiné en cas de crise financière au moment où il liquide sa retraite.

- Contrairement aux idées reçues, la retraite par capitalisation est aussi **sensible à l'évolution démographique** que la retraite par répartition :

Les fonds de pension anglo-saxons devront dans les années à venir payer des rentes à des inactifs de plus en plus nombreux.

Ces organismes ont placé l'épargne de ces nouveaux retraités sur les marchés financiers :

- Pour payer les retraites, il devront vendre des masses considérables de titres financiers à des actifs de moins en moins nombreux.

- Pour éviter la faillite et trouver des acquéreurs, les fonds de pension se tournent vers les pays émergents, en particulier la Chine. Ils comptent sur les populations jeunes et actives pour acheter les titres qui permettront de payer les retraites des pays riches et vieillissants.

V) LES PROGRAMMES DES CANDIDATS A LA PRESIDENTIELLE

1) Nicolas SARKOZY

a) Programme

- Conserver et conforter la loi Fillon de 2003.

- Réforme des régimes spéciaux qui n'ont pas été concernés par la loi Fillon de 2003 (qui a aligné la durée de cotisation des salariés du public sur celle du régime général : passage de 37,5 annuités à 40). Prévoit un alignement des régimes spéciaux sur le régime général et sur les fonctionnaires, donc le passage à 40 années de cotisation. Sarkozy stigmatise en permanence les conducteurs de trains de la SNCF qui peuvent envisager la retraite à 50 ans.

- Revalorisation du minimum vieillesse.

- Prise en compte du temps passé à l'éducation des enfants dans le calcul des retraites.

- Revalorisation de la situation de certaines professions ou de certaines catégories de personnes devant les régimes de retraites (femmes, parents au foyer, agriculteurs, artisans, commerçants...).

- Permettre à chacun de choisir l'âge de son départ à la retraite, en laissant aux mécanismes de surcote et de décote le soin de réguler les conséquences de ces choix sur le financement des régimes de retraite, et libérer totalement le cumul emploi-retraite.

b) Commentaire

- Sarkozy compte essentiellement sur l'augmentation de durée de cotisation et sur la baisse des pensions pour équilibrer le système des retraites.

- Il prévoit un nivellement par le bas du système par un alignement des régimes spéciaux sur le régime le moins favorable, le régime général.

- La politique libérale de baisse de charges sociales patronales qu'il préconise pour lutter contre le chômage diminuera les sources de financement des retraites.

2) Ségolène ROYAL

a) Proposition 47 de Ségolène Royal concernant les retraites

Ouvrir avec les partenaires sociaux une large négociation portant notamment sur :

- la fixation d'un minimum de pension garantie s'approchant du SMIC,
- la revalorisation de 5% des petites retraites inférieures ou égales au SMIC net, c'est-à-dire 984 €.
- la prise en compte du travail pénible et des charges de famille dans le calcul du nombre d'annuités.
- l'augmentation de l'emploi des seniors
- le mode de financement des régimes spéciaux
- la remise à niveau du fonds de réserve des retraites

b) Commentaires

- Ségolène Royal n'a pas repris dans ses propositions l'abrogation de la loi Fillon prévue par le projet socialiste.
- N'exprime pas clairement ses intentions sur les régimes sociaux.
- N'indique aucune stratégie pour rééquilibrer le système de retraite.

3) François BAYROU

a) Contenu du programme

- S'engage pour une «refonte universelle» des retraites, c'est-à-dire une réforme qui englobe tous les régimes, y compris les régimes spéciaux : un système de retraite unique pour tous.
- Propose un système de retraite par points, à l'image des régimes complémentaires des salariés du privé. Dans ce système de retraite par points, le nombre de points augmente avec le temps de cotisation et la valeur du point est actualisée par les partenaires sociaux.
- Une retraite à la carte : les salariés auront le droit de partir à la retraite à 55 ans, mais leur retraite sera plus importante s'ils partent plus tard. Chacun pourra définir son temps de travail et son niveau de retraite.
- Cette retraite par points prendra en compte la pénibilité du travail.
- Engagement à interroger les Français par référendum sur le sujet.
- Propose que les petites retraites puissent atteindre au bout de cinq ans 80 % du smic.

b) Commentaires

- En créant un régime unique, Bayrou propose une simplification mais aussi certainement un nivellement par le bas des régimes de retraite.
- Cette unification risque de supprimer beaucoup d'avantages acquis. La retraite par points revient à prendre uniquement en considération les annuités cotisées pour le calcul de la retraite. Que devient par exemple la majoration de 10% pour un salarié qui a élevé au moins trois enfants ?
- Comme Sarkozy, Bayrou est favorable à une baisse des cotisations sociales, peu compatible avec l'équilibre financier du système de retraites.

4) Gauche anti-libérale : Olivier BESANCENOT, Marie-Georges BUFFET, Arlette LAGUILLER et José BOVE

Leurs propositions sont très proches :

- Départ à la retraite à taux plein à 60 ans sur la base de 37,5 annuités avec un taux de remplacement de 75 % basé sur le meilleur salaire de la carrière (pour Besancenot), sur le salaire brut moyen des 10 dernières années (pour Buffet et Bové).
- Augmentation des pensions.
- Amélioration du financement par augmentation des charges patronales, embauches massives et hausses des salaires.

- Maintien des régimes spéciaux de retraite en tant que référence progressiste pour l'ensemble des régimes de retraite.

5) Dominique VOYNET

- Revaloriser le minimum vieillesse et les pensions.
- Mieux prendre en compte, dans le calcul des annuités, les périodes d'interruption d'activité pour raison de maternité et d'éducation des enfants.
- Laisser le choix du maintien d'une activité après le départ à la retraite.
- Maintenir la durée légale de cotisations pour la retraite à taux plein de 40 ans, et faire passer le nombre d'années prises en compte pour le calcul du montant de la retraite de 25 à 15 ans.
- La durée légale de cotisations variera en fonction de la pénibilité du travail.

CONCLUSION

- La diminution du rapport actifs / inactifs semble inéluctable. Le déséquilibre croissant entre cotisants et retraités affecte à la fois le système de retraites par répartition et le système par capitalisation. Les fonds de pension ne seront donc pas une solution miracle.

- Les gains de productivité et la croissance économique ne suffiront pas à compenser ce déséquilibre. L'ère de la croissance forte semble révolue en raison de la nécessité du développement durable.

Compte tenu des menaces réelles qui pèsent sur le système de retraite, plusieurs types de mesures sont envisageables pour préserver l'avenir des retraites.

Elle sont toutes imparfaites, comportent toutes des risques et des inconvénients. Le choix dans cette panoplie de mesures possibles dépendra autant, sinon plus, des orientations politiques que de la seule rationalité économique :

- La droite privilégie le prolongement de la durée d'activité, la baisse des pensions et l'harmonisation par le bas des systèmes de retraites.
- La gauche est davantage favorable à la hausse contrôlée des charges patronales ou à l'élargissement de l'assiette des cotisations.

ANNEXE : COMPARATIF DES REGIMES DE RETRAITE

CRITERES DE COMPARAISON	Régime des salariés du privé	Régime des fonctionnaires d'Etat	Régime spécial SNCF
Date de création	1945.	1790, code actuel 1964	1909.
Nombre de cotisants	16,5 millions.	2,16 millions de fonctionnaires et 327 000 militaires.	167.000.
Nombre de retraités	11 millions	1,47 million de fonctionnaires et 566 000 militaires.	306.000
Taux cotisations Part salariale	6,65% sur le salaire limité au plafond de la Sécurité sociale, 0,1% sur la totalité du salaire (primes incluses) Régimes complémentaires : au moins 7,5% du plafond de la sécurité sociale	7,85% du traitement brut indiciaire. Retraite complémentaire : 5% des éléments de rémunération non pris en compte dans la retraite de base (primes, heures sup)	7,85% du salaire brut hors-primes Pas de retraite complémentaire
Taux cotisations Part patronale	Régime de base : 8,3% sur le salaire limité au plafond de la Sécurité sociale, 1,6% sur la totalité du salaire. 15,60% en moyenne pour les régimes complémentaires	5% des éléments de rémunération non pris en compte dans la retraite de base	28,44% + 5,5% au titre du maintien du pouvoir d'achat des retraités.

CRITERES DE COMPARAISON	Régime des salariés du privé	Régime des fonctionnaires d'Etat	Régime spécial SNCF
Durée minimale de cotisation pour une retraite à taux plein	160 trimestres pour les retraites dont le point de départ se situe avant 2009, soit 40 ans de cotisations .	159 trimestres cette année, 160 trimestres en 2008, soit 40 ans de cotisations	150 trimestres, soit 37,5 années de cotisations
Age légal de la retraite	60 ans	60 ans	55 ans (50 ans pour les agents de conduite)
Salaire de référence pour le calcul de la pension	- en 2007 moyenne des salaires perçus pendant les 24 meilleures années d'activité, dans la limite du plafond de la sécurité sociale - à compter de 2008, moyenne des 25 meilleures années	Le traitement est celui de l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon des 6 derniers mois d'activité .	Moyenne des salaires des 6 derniers mois d'activité
Taux de remplacement maximum	Régime de base : 50% Moyenne de 84% en comptant les régimes complémentaires.	75%	75%
Indexation des pensions	Sur l'évolution des prix	Sur l'évolution des prix	Sur l'évolution des salaires .