

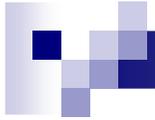
Retraites, à la recherche de solutions miracles...

Henri Sterdyniak

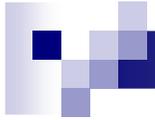
Economiste à l'OFCE

30 septembre 2009

COR



- La question des retraites continue à se poser en France.
- La réforme de 2003 avait réaffirmé que le socle du système français demeurait le système par répartition. Elle avait décidé que le système des retraites serait équilibré à l'avenir par l'allongement progressif de la durée de cotisations requise pour avoir droit à une retraite à temps plein.
- Mais le taux d'emploi des seniors n'a guère progressé; la crise a décrédibilisé le scénario de retour rapide au plein emploi; l'inquiétude persiste sur la soutenabilité financière du système et sur le niveau de retraite dont bénéficieront les jeunes générations.
- Le système est compliqué et peu transparent de sorte que son équité est souvent mise en doute, qu'il s'agisse des disparités entre le public et le privé ou des disparités entre générations.



- **Faut-il remettre en chantier la réforme de 2003 ?**
- Il est certes possible de continuer à équilibrer financièrement le système, année après année, par des réformes dégradant progressivement le niveau des pensions, quitte à rajouter des rustines (hausse du minimum contributif et du minimum vieillesse), mais le système devient de plus en plus compliqué.
- Cette stratégie n'est guère porteuse et n'est pas de nature à inspirer confiance aux jeunes générations. Aussi, des propositions visant à une réforme globale sont-elles bienvenues. Mais elles doivent être examinées avec soin.
- Permettraient-elles d'améliorer notre système de retraite en assurant sa soutenabilité financière, sans dégrader le niveau des vie des retraités, sans augmenter les inégalités entre retraités, sans plonger dans la précarité des travailleurs seniors ?
- Ne serait-ce pas un moyen détourné de poursuivre la baisse du niveau des retraites ?
- Ne risquent-elles pas de détourner de l'essentiel : la mobilisation sociale pour élever le taux d'emploi de tous, des 55-60 à court terme, puis de 60-62 ans et des 62-65 ans qui le peuvent ?



2008, les rendez-vous manqués

- L'allongement de la durée de cotisation a été lancé en 2009, malgré la dégradation de la situation économique et le peu de succès de la mobilisation en faveur de l'emploi seniors.
- Depuis 2003, les négociations sur la prise en compte de la pénibilité n'ont pas abouti.
- La conférence tripartite qui pouvait décider d'une revalorisation des pensions du régime général a été purement formelle. Le gouvernement a imposé, sans débats, l'absence de revalorisation. Aucune garantie n'a été donnée sur l'évolution des taux de remplacement.
- Aussi, les syndicats n'ont pu s'engager dans la stratégie de mobilisation sociale pour l'emploi des seniors.
- Dans les régimes complémentaires, les négociations n'ont pas abouti à un accord durable. La baisse des taux de rendement a été prolongé pour 2 ans et, à la demande pressante du Medef, les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement d'organiser un nouveau rendez-vous en 2010.
- Le pilotage du système laisse à désirer : des décisions ont été annoncées par le Président de la République (revalorisation du minimum vieillesse et des pensions de réversion) ou prises au Parlement (comme le report à 70 ans de l'âge de la mise à la retraite d'office, la libéralisation complète du cumul emploi/retraite, la mise sous condition de ressources du minimum contributif), sans consultation des partenaires sociaux.



Faut-il un rendez-vous en 2010 ?

- Le rendez-vous de 2010 n'était pas prévu par la loi de 2003, qui avait fixé des rendez-vous en 2008 et 2012.
- Il a été réclamé par le Medef (qui veut obtenir un report de l'âge de la retraite à 62 ans). Mais peut-on déjà remettre en cause les principes de la réforme de 2003 ?
- Le gouvernement tire prétexte du déficit de la CNAV pour prétendre qu'il est urgent d'introduire de nouvelles réformes. Mais ce déficit est largement dû à la crise. En 2009, la crise coûte environ 7 milliards aux régimes de retraites et 6,5 milliards à l'Unedic, soit 13,5 milliards.
- Certains économistes, et la Commission de Bruxelles, prétendent qu'il faut rassurer les marchés sur la soutenabilité des finances publiques et donc annoncer de fortes réductions des dépenses de santé et de retraites.
- Faut-il réduire les dépenses sociales pour combler les 7,5% de déficit public actuel ? Ce serait peu pertinent du point de vue social (faut-il accroître les inégalités sociales dont le gonflement est une des causes de la crise ?) ... comme du point de vue économique (comment serait comblé le déficit de la demande ainsi provoqué ? Par une nouvelle bulle financière ?).

Solde des système de retraites et de chômage

Milliards d'euros	2007	2008	2009 prévisions
Cnav	-4,6	-5,6	-7,7
Agirc	1,6	1,0	-1,0
Arrco	3,7	3,6	-0,4
Unedic	3,5	4,5	-1,3
FRR	1,6	1,8	1,8
FSV	0,2	0,8	-2,1
FFIPSA	-1,1	-1,2	-1,4
Régime ad. FP	1,6	1,7	1,7
Total	6,5	6,6	-10,4
<i>Epargne-retraite</i>	<i>6,7</i>	<i>6,9</i>	<i>7,1</i>



Faut-il un rendez-vous en 2010 ?

- Des rendez-vous trop fréquents, comme la remise en cause de la réforme de 2003, aboutissent à semer l'inquiétude et à diminuer la fiabilité du système.
- La conjoncture est peu propice à prendre des mesures fortes pour l'emploi des seniors.
- Les transferts de ressources en provenance de l'Unedic sont impossibles.
- Le Parlement a demandé au COR un rapport sur "les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels de retraite fonctionnant l'un comme l'autre par répartition".



Des modalités techniques mais quels objectifs ?

1. *Uniformiser et simplifier le système français.*

Ceci permettrait d'éviter les disparités sans justification entre les secteurs publics et privés, de dissiper les sentiments d'injustices entre salariés, de régler la question des poly-pensionnés, d'uniformiser les pensions de réversion et les avantages familiaux, de repérer et de favoriser les basses retraites. La gestion du système serait plus simple et transparente. Ceci permettrait des choix sociaux plus transparents. Mais, il faudrait inclure les régimes spéciaux (y.c. la fonction publique), donc les régimes complémentaires (quid du paritarisme ?). Il faudrait une transition très courte (sinon, le système serait encore complexifié). Il faudrait s'entendre sur les règles de gouvernance du système : un système par points peut être géré de multiples façons.

2. *Un système plus contributif et juste.*

Mais selon quel critère de justice ? Faut-il viser la pure contributivité ou la réduction des inégalités de retraite ?



Des modalités techniques mais quels objectifs ?

3. *Réduire le niveau des prestations, en assurant un équilibrage automatique en cotisations définies et en renonçant à tout objectif en terme de taux de remplacement..*

L'objectif serait de permettre une baisse continue du taux de remplacement en brisant la barrière de 50% (RG) et des 75% (R. Spéciaux). Mais jusqu'où ? Mais renonce-t-on à équilibrer le système par la mobilisation sociale pour l'emploi des seniors ?

4. *Faciliter le « libre choix » du moment de départ à la retraite.*

Ce n'est pas obtenu automatiquement par un système à points. Il faut tenir compte de l'âge de départ (ou de l'espérance de vie) ou passer à un système de comptes notionnels. Mais faut-il retarder le départ à la retraite par des mesures collectives ou par le libre choix ?



Des principes des systèmes sociaux de retraite

- Les systèmes de retraite par annuités sont les héritiers du régime des retraites d'entreprise.
- Dans ce régime, le salarié peut prendre sa retraite quand il a atteint un certain âge, A .
- A cet âge, il a normalement effectuée une carrière complète, c'est-à-dire supérieure à une certaine durée, N . Sa retraite vaut alors θw_r , où θ représente le taux de remplacement garanti et w_r le dernier salaire.
- Selon le contrat salarial implicite, l'entreprise doit assurer une carrière complète à chaque salarié et le maintenir en emploi jusqu'à l'âge de la retraite.
- La retraite a un caractère **rétributif** ; récompense de la carrière, elle dépend logiquement de la position hiérarchique atteinte. Ce n'est pas un placement financier.
- Elle assure le maintien du niveau de vie. Le taux de remplacement n'a donc guère de raison d'augmenter pour les salariés qui prolongent leur carrière.
- Ce régime est périmé, mais, c'est celui qui correspond le mieux au principe : la retraite est un élément du contrat salarial.
- **Il faut maintenir ses deux principes : le taux de remplacement garanti pour une carrière normale et l'ouverture du droit à la retraite pour les salariés que les entreprises ne veulent plus employer.**



Des principes des systèmes sociaux de retraite

- Ce système a été mutualisé dans la cadre des régimes par répartition par annuités. Il s'est éloigné du système rétributif pour devenir plus contributif
- Traditionnellement, le système par annuité s'équilibrait par hausse des cotisations, à taux de remplacement fixe, solution conforme au contrat implicite.
- Lors de la montée du chômage, la gestion également a été conforme au contrat implicite : les salariés âgés que les entreprises ne voulaient plus employer ont été mis en préretraite.
- Le RG a le défaut de ne garantir qu'un taux de remplacement insuffisant : 50% du salaire sous-plafond, ce qui a amené les partenaires sociaux à développer des régimes complémentaires, qui assurent une retraite satisfaisante, mais ont le défaut de complexifier inutilement le système.
- La réforme de 1993 n'a pas osé faire baisser le taux affiché de remplacement ; elle a diminué le taux effectif par le biais de la réforme des modes d'indexation, ce qui a des effets pervers.
- Les principes de fonctionnement du système veulent que son équilibre soit obtenu par un choix social entre hausse des cotisations et hausse de la durée d'activité, mais le système ne garde sa logique que si effectivement les entreprises conservent leurs salariés jusqu'à l'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein et que la retraite assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des salariés.



Les régimes par points.

- Dans un système par point, chaque année de salaire au taux w induit le versement de cotisation au taux c , qui donnent droit à des points dont le prix d'achat est p . Ces points ont une valeur v . La retraite, acquise à partir d'un certain âge, A , vaut donc : $c N w v/p$, v/p représentant ce que les gestionnaires nomment le taux de rendement du système
- Traditionnellement, v et p évoluent comme les salaires, ce qui assure une prise en compte satisfaisante des carrières longues et la stabilité du taux de rendement.
- Le système se dégrade si le prix d'achat des points augmente comme les salaires tandis que la valeur du point augmente comme les prix. C'est la gestion actuelle des RC. Le taux de rendement baisse comme les salaires.
- Dans ce système, la retraite dépend obligatoirement de la totalité de la carrière. Mais, les deux systèmes sont très proches si dans le système par annuités, le nombre d'années pris en compte est très grand. La condition de compatibilité est alors : $\theta = c N v/p$.
- Dans les deux systèmes, le taux de remplacement et la valeur du point ne dépendent pas de l'âge de départ à la retraite, une fois l'âge requis atteint.



Les régimes par points.

- Le système par points est plus **souple** que le système par annuités.
- La gestion est plus facile : il suffit de réduire progressivement la valeur du point pour équilibrer le système.
- Le système peut fonctionner à taux de cotisation fixe si la valeur du point diminue du montant nécessaire.
- L'allongement de la durée de vie (ou les difficultés économiques) se traduit alors par une baisse de la valeur des pensions.
- En contrepartie, les garanties fournis aux salariés sont plus faibles ; il n'existe pas de taux de remplacement assuré pour une durée normale de carrière ; les salariés ne sont pas assurés de toucher une retraite satisfaisante, qui leur assure la parité de niveau de vie avec les actifs.
- Un système par point apparaît plus contributif qu'un système par annuités. Tout se passe comme si les salariés achètent par leur cotisation un actif financier, les fameux points, et que la retraite était la rente viagère correspondant à cette accumulation financière. Toutefois, la valeur des points n'est pas explicitement reliée à l'espérance de vie au moment du départ à la retraite.



Les régimes par points.

- Certains préconisent un système par points équilibrés par baisse des retraites, dans un système à cotisations définies.
- Le sénateur Dominique Leclerc écrit : « Il conviendrait de faire évoluer nos régimes de base, à commencer par le régime général, vers des systèmes à cotisations définies, répartissant entre les retraités le produit des cotisations en provenance des actifs, sans avoir la possibilité d'augmenter le taux des dites cotisations ».
- Alain Madelin et Jacques Bichot estime que le système actuel distribue des « faux droits », qu'il faut fixer le taux de cotisation, puis « la fixation de la valeur du point, trimestre après trimestre, permettrait d'ajuster les dépenses aux ressources ».
- Selon moi, ces propositions ne sont pas acceptables. Les salariés n'auraient aucune garantie sur le montant de leur retraite. L'ajustement se ferait sur les retraités, qui n'ont plus de liberté d'action. Les entreprises seraient déchargés de toute responsabilité quant à l'emploi des seniors. Les actifs et les entreprises pourraient avoir l'impression qu'il n'est pas utile d'organiser la mobilisation sociale pour l'emploi des seniors.



Le mythe de la neutralité actuarielle

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

Le mythe de la neutralité actuarielle

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



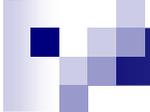
1. Espérance de vie à 35 ans (France-2005)

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

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

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

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



Le mythe de la neutralité actuarielle

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



Le mythe de la neutralité actuarielle

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

Dans tous les cas, on place l'entreprise et le travailleur dans une situation délicate et conflictuelle, ce que la gestion sociale de l'âge de la retraite permet d'éviter.
- La neutralité actuarielle n'est pas la norme selon laquelle il faut réformer le système de retraite français.



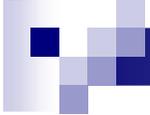
Vers un système de comptes notionnels ?

- Antoine Bozio et Thomas Piketty (BP par la suite) proposent de remplacer la mosaïque de régimes existant en France actuellement par un système de retraite unique (**on ne peut qu'être d'accord**) fonctionnant sur le mode des comptes individuels notionnels (**c'est plus discutable**).
- Comme ils maintiennent un système de retraite par répartition avec un taux de cotisation égal au taux actuel, leur système fournit la même masse de retraites. Le système actuel fournit un taux de remplacement d'autant plus fort que le salaire est bas. A court terme, les différences avec le système actuel ne peuvent donc être que de second ordre.
- Le ratio démographique devrait passer, de 32 % en 2005 à 55,5 % en 2050, en raison de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du *baby-boom* et de l'allongement de la durée de vie. Nous devons arbitrer entre hausse du taux de cotisation, baisse du taux de remplacement et report de l'âge de fin d'activité. Aucune réforme ne peut esquiver cet arbitrage.



Vers un système de comptes notionnels ?

- Sous des dehors techniques, BP imposent deux choix sociaux : le système serait géré à taux de cotisation fixe ; les salariés devraient choisir individuellement entre baisse de leur retraite et report de l'âge de la retraite.
- Le projet ne règle pas la question des déséquilibres futurs, sinon en réduisant fortement le niveau des retraites ou en allongeant la durée des carrières.
- BP reconnaissent eux-mêmes que leur projet ne règle pas les deux problèmes essentiels :
 1. comment convaincre les entreprises de maintenir en activité les travailleurs âgés ? Au contraire, le fait que le départ à la retraite soit censé devenir un choix individuel risque de dégager les entreprises de leurs responsabilités et de nuire à la mobilisation sociale pour allonger la durée des carrières.
 2. Comment tenir compte de la disparité des capacités de travail après 60 ans et des différences d'espérance de vie selon la carrière professionnelle ? Leur proposition, où le montant de la retraite est fortement déterminé par l'âge de départ à la retraite, aboutirait à augmenter les inégalités de retraite et à augmenter l'injustice du système.



Vers un système de comptes notionnels ?

- BP proposent de passer à un système de comptes individuels notionnels (comme l'ont fait la Suède et l'Italie). Le taux de cotisation serait fixe à 25 % du salaire brut. Les cotisations seraient revalorisées au taux de l'inflation + 2% (taux de rendement réel représentant le taux de croissance de la masse salariale). Chaque salarié choisirait le moment de liquidation de ce capital (après 60 ans). Sa retraite correspondrait à la rente viagère équivalente au capital accumulé, compte tenu de l'espérance de vie de sa cohorte à l'âge choisi pour la liquidation. Après la liquidation, la pension progresserait comme la masse salariale.
- Actuellement, les taux de cotisations retraite sont de 26,15 % en dessous du plafond, de 24,61 % au-dessus. La proposition de BP correspond donc au niveau actuel des taux de cotisation. Mais, ils proposent de figer ce taux de cotisation (ce qui est la proposition de Bichot (2008) ou du Medef), sans expliquer pourquoi ce taux ne pourrait pas augmenter.
- Le rendement d'un système par répartition à taux de cotisation fixe est théoriquement égal au taux de croissance de la masse salariale. Les Suédois ont choisi de revaloriser les cotisations sur le salaire ; les Italiens sur le PIB. Une indexation sur les salaires est plus facilement compréhensible.
- Pour la France, la différence devrait être faible dans les quarante années à venir. Selon les projections, le taux de croissance annuel de l'emploi serait comprise entre 0,3 % (hausse du taux d'activité des seniors et taux de chômage à 4,5 %) et 0,0 % (stabilité du taux d'activité des seniors et taux de chômage de 8,5 %). Mais, il existe une forte incertitude sur l'évolution de la productivité du travail : 1,3 % comme constaté dans les 15 dernières années ou 1,8 % comme BP le retiennent.
- En tout état de cause, l'indexation devra se faire explicitement sur le taux de croissance du salaire réel ou de la masse salariale réelle (et non sur 2 %).



Vers un système de comptes notionnels ?

- Un système notionnel est un cas particulier d'un système par points. Les cotisations sont obligatoirement revalorisées sur l'évolution des salaires et le coefficient de transformation du capital en rente est obligatoirement l'inverse de l'espérance de vie. Cette rigidité est un avantage pour les salariés, qui ont, en principe, des garanties non sur le montant de leur retraite, mais sur les règles qui gouverneront son évolution.
- C'est, par contre, une forte contrainte pour les gestionnaires. Les Suédois ont introduit un coefficient de stabilisation automatique qui réduit le montant des retraites si le système tend à être déficitaire, mais ceci affaiblit la fiabilité du système. Une autre façon de réguler le système serait d'introduire un taux d'appel supérieur à 100 %. En tout état de cause, il faut faire un arbitrage délicat entre garantie des droits des salariés et flexibilité du système.
- Le système notionnel singe le système de retraite par capitalisation. Mais, il est obligatoire et sa rentabilité ne dépend pas des fluctuations des marchés financiers. La rentabilité promise (la productivité du travail) peut être jugée faible, de l'ordre de 1,5 % par an par rapport à la rentabilité promise par la capitalisation. Celle-ci est souvent annoncée comme devant être de l'ordre de 4, % (pour un placement à 50 % en obligations de rendement réel, 2 %, et à 50 % en actions de rendement réel, 7 %, moins 0,5 point de frais de gestion). Mais la crise actuelle montre bien la volatilité de la rentabilité financière. Le FRR, n'a obtenu de juin 2004 (sa création) à juin 2009, qu'une rentabilité annuelle de 0,3 % en terme nominal (- 1,3 % en terme réel). La rentabilité réelle du CAC40 (avec dividendes réinvestis) a été de 10,1 % l'an de 1988 à 1998, puis de - 2,5 % de 1998 à 2008.
- Faut-il renoncer à la logique de la retraite publique par répartition. Celle-ci n'est ni un placement financier, ni un singe de placement financier ? C'est un élément du contrat salarial, qui garantit le maintien du niveau de vie des salariés quand les entreprises ne veulent plus les employer, et un élément du contrat social, la masse salariale disponible est répartie de façon équitable entre les actifs et les retraités. Ces garanties sont perdues avec le système proposé puisque le niveau de la retraite n'est plus garanti (et qu'il pourra d'autant plus baisser que l'État pourra dire aux seniors : travaillez plus longtemps pour avoir une retraite plus forte) et que la notion d'âge de la retraite disparaît



Vers un système de comptes notionnels ?

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



Vers un système de comptes notionnels ?

- BP présentent un encadré 1, page 20, particulièrement trompeur. L'exemple pris est celui d'un salarié qui travaille pendant 40 ans à un salaire de 2 000 euros, sur lequel sont prélevés 25 % de cotisations retraites.
- BP supposent que la masse salariale augmente au rythme de 2 % l'an, ce qui serait aussi la hausse du salaire réel moyen. L'État garantit aux cotisations un rendement de ce même 2%. Le travailleur a donc accumulé 377 000 euros à 60 ans, ce qui lui donne, avec 20 ans d'espérance de vie, une pension de 1 540 euros, soit un taux de remplacement de 77 %, supérieur, nous disent BP, au 75 % du système actuel. En net, le taux de remplacement est même de 88,5 %. Le système apparaît équilibré et généreux.
- Le problème est qu'il est absurde de prendre le cas d'un travailleur qui n'a aucune hausse de salaire pendant 40 ans dans une situation où le salaire moyen augmente de 2 %. C'est totalement incompatible avec le graphique 2, page 85 de leur note, qui montre que le salaire à l'embauche est de 80 % du salaire moyen pour finir à 120 % du salaire moyen. Leur malheureux travailleur partirait lui de 80 % du salaire moyen pour finir à 36 %.
- Considérons donc un cas réaliste. Avec le système proposé, pour un salarié moyen dont les hausses de salaire au cours de la carrière seraient de 1 point supérieur à celle du salaire moyen, le taux de remplacement brut serait de 34,2 % pour 24 années d'espérance de retraite (le chiffre actuel), soit 39,3 % de taux de remplacement net. Ce taux baisserait à 29,2 % en brut, soit 33,5 % en net pour 28 années d'espérance retraite (le chiffre prévu pour 2050). Le projet aboutirait donc à des taux de remplacement net très bas. Il est donc peu étonnant que l'équilibre du système soit assuré.

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Le principe des 3 systèmes

■ La comparaison des systèmes est délicat car le système actuel est hétérogène et déséquilibré.

■ Dans le Régime général de 2020, en notant r le taux de revalorisation des salaires pris en compte, et w le taux de croissance du salaire, le taux de remplacement brut vaut :

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

soit, pour $r=0\%$; $w=1,5\%$, un taux de remplacement brut : $t=41,5\%$.

La retraite est possible à 60 ans. Il existe une décote de 5% par année manquante par rapport à 42 années de cotisations et 65 ans et une surcote de 5% par rapport à 60 ans et 42 années de cotisations.

Par rapport à la carrière 18/60 ans, une année de plus rapporte 0% (avant 20 ans) ou 5% de retraite (après 60 ans).

Le système est relativement figé. Il n'y a pas de variable d'ajustement.

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Le principe des 3 systèmes

Dans un système de comptes notionnels, en notant r le taux de rendement des cotisations, c le taux de cotisation, m , la durée de carrière et n l'espérance de vie au départ à la retraite, le taux de remplacement brut est approximativement :

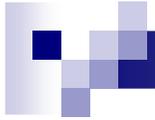
$$t = c * (m/n) * \frac{(1+r)^{m/2}}{(1+w)^{m/2}}$$

Pour $w=r=1,5\%$, $c=0,20$, $m=42$, $n=25,5$, on obtient un taux de remplacement brut de $t=32,9\%$.

Le taux de rendement (rapport entre la pension et le capital) est de $1/n=3,93\%$

Par rapport à la carrière 18/60 ans, une année de plus rapporte 2,4% (avant 18 ans) ou 6,6 % de retraite (après 60 ans).

Le taux de remplacement (comme le taux de rendement) diminue automatiquement sous l'effet de l'allongement de la durée de vie (à un taux de l'ordre de 0,4% par an). Il n'y a aucune variable d'ajustement.



3. Espérance de vie à 0/60 ans

	Hommes	Femmes
1970	68,4	73,6
2000	75,3 / 20,4	82,8 / 25,6
2007	77,0 / 22,0	84,0 / 27
2050	83,8 / 26,0	89,0 / 30

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Le principe des 3 systèmes

Dans un système par point, avec c , taux de cotisation, r le taux de croissance du prix d'achat du point et θ le rapport entre la valeur du point et le prix d'achat du point (le taux de rendement affiché du régime).

$$t = c * m * \theta * \frac{(1+r)^{m/2}}{(1+w)^{m/2}}$$

En fait, un système par point peut être géré de 3 façons.

- Le prix d'achat du point et la valeur du point sont indexés sur les prix. Le taux de remplacement est rigide. Le système est proche du régime par annuités si :

$$c * m * \theta * \frac{1}{(1+w)^{m/2}} = 0,5 * \frac{1}{(1+w)^{12,5}}$$

Soit, pour $c=17\%$, $m=42$, $\theta=7,95\%$. Une année supplémentaire rapporte 1,6% (avant 18 ans) ou 3,3 % (après 60 ans). Les premières années sont très mal prises en compte. *Il manque une surcote ou une dépendance à l'âge.*

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Le principe des 3 systèmes

- Le prix d'achat du point et la valeur du point sont indexés sur le salaire moyen.. Le système est proche du régime par annuités si.

$$c * m * \theta = 0.5 * \frac{1}{(1+w)^{12,5}}$$

Soit, pour $c=17\%$, $m=42$, $\theta=5,81\%$. Le taux de remplacement est rigide. Une année supplémentaire rapporte 2,4 %. Les premières années sont correctement valorisées. *Il manque une surcote ou une dépendance à l'âge.*

-Le prix d'achat du point est indexé sur le salaire et la valeur du point est indexé sur les prix.

$$t = c * m * \theta_0 * \frac{1}{(1+w)^t}$$

A la date 0, les paramètres sont équivalents à ceux du système précédent. Mais, le taux de rendement se dégrade au taux de 1,5% par an

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Le principe des 3 systèmes

- Le taux de rendement du système pur de comptes notionnels est de 4,17% pour n=24.
- Le taux de rendement fictif actuel du RG est de 6,23 % (qui baisse à 5,20% en tenant compte de la non-indexation des pension).
- Le taux de rendement affiché des RC est de 8,34%. En réalité, 5,27 % (4,41% compte-tenu de la ni) pour l'ARRCO et 5,83% (4,88% compte-tenu de la ni) pour l'AGIRC.
- Ce taux est fixe pour le RC, baisse de 0,4% par an pour les comptes notionnels, est fixe pour le système à points ou baisse de 1,5% par an.
- Le système salaire/salaire est acceptable, mais il peut se dégrader en salaire/prix, puis, au mieux, se stabiliser en prix/prix.

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Quel taux de remplacement ?

- Le tableau 4 compare le taux de remplacement brut selon le système actuel et selon le système proposé par BP pour une carrière de 40 ans, un départ à 60 ans et une durée moyenne de retraite de 24 ans. Nous supposons que le salaire moyen augmente de 1,5 % l'an ; le plafond de la Sécurité sociale augmente au même taux ; le cadre a une croissance du salaire de 3 % et finit à 2 plafonds ; nous distinguons deux types de non-cadre : hausse du salaire de 1,5 % par an ou de 2,5 % par an.
- Le système proposé par BP est nettement moins généreux que le système actuel. Ce qui revient à dire que le système actuel n'est pas soutenable, en régime permanent. Il bénéficie du fait qu'il y a actuellement relativement peu de personnes de plus de 60 ans par rapport à un régime permanent
- En termes de taux de remplacement net, le non-cadre à carrière plate passerait de 71 % à 48 % ; le non-cadre à carrière ascendante de 61 % à 39 % ; le cadre de 50,5 % à 34,5 %.

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

Quel taux de remplacement ?

- Selon BP, leur système tend à avantager les salariés les plus défavorisés par rapport au système actuel. Ceci n'est pas assuré.
- Certes, le système actuel défavorise les carrières longues. Mais, l'Agirc et l'Arrco fonctionne déjà en points et prennent en compte la totalité de la carrière.
- Le Régime général ne prend en compte que les 25 meilleures années, ce qui favorise certes les carrières ascendantes, mais qui augmente aussi la retraite de ceux qui ont eu des accidents de carrières (chômage partiel, temps partiel), qui sont souvent les plus pauvres ; s'y ajoute le minimum contributif.
- Enfin, le taux de remplacement au-dessus du plafond est inférieur au taux de remplacement en dessous du plafond, de l'ordre de 54,2 % contre 61,5 % dans le cas le plus favorable. Le taux de remplacement des cadres est nettement plus faible que celui des non-cadres.
- Le tableau 2 montre que le système BP fournit un même taux de remplacement sur le salaire moyen. Le système actuel favorise les non-cadres à carrière ascendante. Les cadres à carrière ascendante souffrent de la faiblesse des taux de remplacement au-dessus du plafond.
- La retraite du système BP est plus basse que celle du système actuelle de 32,4 % pour le non-cadre à carrière stagnante, de 35,7 % pour le non-cadre à carrière ascendante, de 31,3 % pour le cadre. C'est la catégorie intermédiaire qui serait perdante, les cadres qui seraient relativement épargnés.

4. Taux de remplacement- paramètres 2008

	Système actuel			Système BP		
	Brut dernier salaire	Brut carrière	Net	Brut dernier salaire	Brut carrière	Net
Non-Cadre s=1,5% s=2,5%	41,5+20=61,5 36,7+16,4=53,1	82,8 87,0	70,7 61,0	41,6 34,1	56,1 56,1	47,8 39,2
Cadre s=3%	20,8+10+13,1=43,9	79,3	50,4	30,1	56,1	34,6

$$t = 0,5 * \frac{(1+r)^{12,5}}{(1+w)^{12,5}}$$

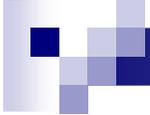
Quel taux de remplacement ?

- La figure 1 du document, page 50, est trompeuse. Elle compare deux systèmes imaginaires : un système BP avec une durée d'activité de 42,5 années et une durée de retraite de 17,5 ans (et donc avec un espérance de vie de 20 ans à 60 ans) et un système dit «actuel », mais qui serait un Régime général, qui s'appliquerait à tous, avec un taux de remplacement de 75 % sur le salaire moyen des 25 dernières années, revalorisé selon le taux de croissance des salaires. Mais, ce système n'a rien à voir avec le système actuel.
- BP semblent ignorer le fonctionnement effectif du système actuel : l'Agirc et l'Arrco fonctionnent déjà par points, ce qui limite la nouveauté de leur réforme ; actuellement les taux de remplacement diminuent avec le niveau de salaire ; le taux de remplacement de l'Agirc est plus bas que le taux de remplacement Régime général plus Arrco. Ils cachent que leur système avec un taux de cotisation fixe aboutirait à un taux de remplacement faible, qui diminuerait de façon insupportable au cours du temps.
- La retraite n'est pas une épargne garantie, c'est aussi un élément du contrat salarial, qui a une composante rétributive. Il n'est pas choquant de récompenser ceux qui ont eu une carrière ascendante, surtout en dessous du plafond. Si l'objectif d'un système de retraite est de maintenir le niveau de vie acquis par l'activité, il n'est pas choquant que, dans certaines limites et avec certaines précautions, le niveau de la retraite dépende du dernier salaire autant que du salaire moyen. Si un technicien est devenu ingénieur par la formation permanente ou la promotion interne, doit-il être fortement pénalisé au moment de la retraite de ne n'avoir été *que* technicien durant ses premières années d'activité ?



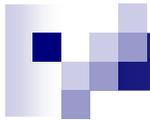
Retraite et âge de départ.

- Le système préconisé par BP a le défaut de faire fortement dépendre la retraite de l'âge de départ, ce qui tend à favoriser les cadres à longue espérance de vie. Un ouvrier qui part à la retraite à 60 ans après 40 ans de travail et un cadre qui part à la retraite à 65 ans après 40 années de travail ont la même espérance de durée de retraite, mais le système de BP aboutirait à donner 25 % de taux de retraite de plus au cadre.
- Certes, BP évoquent la possibilité de différencier dans le calcul de la retraite l'espérance de vie selon la CSP. Mais, c'est illusoire. Aucun pays n'intègre la différence d'espérance de vie selon la CSP dans leur calcul de la retraite. La CSP n'est pas une catégorie légale. Comment traiter les personnes qui changent de CSP au cours de leur vie ? Cela poserait de plus la question de la disparité homme/femme.
- Aussi, peut-on penser qu'un système qui impose une double contrainte pour le départ à la retraite (durée de cotisations + âge) et qui ne tient pas compte de l'âge de départ pour le calcul du niveau de la retraite est finalement plus juste.
- Le Régime général défavorise certes ceux qui ont commencé à travailler tôt en ne prenant en compte que 40 années de cotisations, mais cette injustice devrait s'atténuer avec l'allongement de la durée requise de carrière. Si celle-ci passe à 42 ans, les salariés ayant commencé à travailler 18 ans pourront partir à 60 ans ; ceux qui ont commencé à 23 ans devront attendre 65 ans. Ceci compensera en grande partie les différences d'espérance de vie, ce que ne ferait pas le système préconisé par BP.



Retraite et âge de départ.

- Ceci pourrait être renforcé de deux façons :
- Augmenter le taux de cotisation avec le salaire, puisque l'espérance de vie est sans doute corrélée avec le niveau de salaire. Ceci existe déjà dans le système actuel où le part des salaires supérieure au plafond supporte une cotisation à la CNAV de 1,7 % qui n'ouvre aucun droit. Ce taux pourrait être augmenté jusqu'à 5 %.
- Les travaux pénibles devraient donner droit à une bonification de durée : chaque année compterait pour 5 trimestres par exemple, de sorte qu'un ouvrier ayant fait 20 années de travaux pénibles aurait 5 années de bonification. BP refusent cette problématique : selon eux, la question des travaux pénibles et usants doit être traitée indépendamment de la question des retraites. Il faut lutter contre l'existence même de ces travaux au lieu de chercher à les compenser quelque peu en aménageant la retraite de ceux qui en ont été victimes. Cependant, il est utopique d'éradiquer ce type de travaux dans un avenir proche ; la réforme proposée dégraderait fortement la situation des personnes qui usées, ayant effectué des travaux pénibles seraient contraintes de partir tôt.
- Toute réforme des retraites qui prétend retarder l'âge de départ, allonger la durée d'activité ou offrir des possibilités de choix serait profondément injuste si elle ne tenait pas compte des différences d'espérance de vie et de capacités à prolonger son activité, selon la carrière effectuée.



- Le système proposé laisse aux salariés le choix de partir quand ils veulent (après 60 ans toutefois). Le risque est que cela désengage l'État et les entreprises de l'obligation d'employer chaque travailleur, jusqu'à ce qu'il ait droit à une retraite satisfaisante. On ne peut remplacer cette obligation sociale par un prétendu choix individuel, compte tenu de la disparité de la situation des salariés devant l'allongement des carrières.
- Avec une espérance moyenne de retraite de 25 ans à 60 ans pour l'ensemble de la cohorte, les ouvriers, ayant commencé à travailler à 18 ans pourraient être contraints de partir à 60 ans avec un taux de remplacement net de 52,4 % ; les cadres ayant commencé à travailler à 23 ans pourraient travailler jusqu'à 65 ans et avoir un taux de remplacement net de 61,8 % alors que les espérances de durée de retraite de ses deux catégories de salariés sont les mêmes.
- Certes, le système de BP serait plus incitatif à la poursuite de l'activité que le système actuel, mais les différentes catégories de salariés n'ont pas la même capacité à répondre à cette incitation.
- La proposition de BP risque de laisser croire qu'il existe un moyen magique d'équilibrer le système des retraites, alors que la seule solution, si on refuse une trop forte hausse des cotisations, si on refuse que les taux de remplacement net descendent au-dessous de 70 % pour les salaires bas ou moyen, c'est la mobilisation sociale des entreprises, des syndicats et des salariés pour allonger la durée des carrières, ce qui passe par la modification des conditions de travail, c'est d'ailleurs ce qu'ils reconnaissent d'ailleurs page 56-57. Cet allongement devrait être modulé selon la pénibilité du travail, ce qui veut dire que notre système de retraite doit devenir plus redistributif vers ceux qui ont des conditions de travail plus difficiles.
- BP proposent de mettre en œuvre progressivement la réforme de 2012 à 2032. Ceci poserait des questions délicates de transition car la réforme devrait porter sur tous les régimes, que les droits devraient être recalculés sur la base des salaires ou des cotisations passés, ce qui serait conflictuel. Faut-il consacrer ces années à ce projet ou à la mobilisation sociale ?



Quel plafond ?

- Le système de BP aboutit à un taux de remplacement uniforme, ne dépendant pas du niveau de salaire.
- BP proposent de plafonner le montant de salaire soumis à cotisations à 2 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 5 554 euros par mois (contre 8 fois actuellement). Ils utilisent deux arguments contradictoires : il serait injuste de verser de fortes retraites publiques à des cadres de longues espérances de vie : les cotisations retraite inciteraient ces cadres supérieurs mobiles à quitter la France. Ces cadres de haut niveau ne verraient donc pas l'avantage que la retraite publique représente pour eux, compte tenu de leur longue espérance de vie ?
- En sens inverse, il faut rappeler que les cadres paient 1,7 point de cotisations CNAV sur la totalité de leur salaire ; la plafonnement des cotisations retraites serait un argument pour plafonner aussi les cotisations maladie (12,05 points) et famille (5,4 points).
- La tranche C, de 4 à 8 plafonds, a été créée par les partenaires sociaux, à la demande des syndicats de cadres... Peut-on la supprimer sans négociation ? Elle ne donne droit à des prestations à taux plein qu'à partir de 65 ans, ce qui limite la force de l'argument sur l'aubaine pour les cadres à longue durée de vie. On pourrait certes limiter l'assiette à 4 fois le plafond, mais l'enjeu financier est très faible.
- Le risque d'un plafond fixé trop bas est qu'il inciterait les cadres supérieurs à réclamer à leurs entreprises des systèmes de retraites sur-complémentaires et à l'État des avantages fiscaux pour leurs primes. Cela ferait l'affaire des assurances privées... Et une fois que ces cadres auraient des caisses autonomes pour leurs retraites, pourquoi n'en réclameraient-ils pas aussi pour la maladie ou le chômage ou la famille ?



Et la fonction publique ?

- Selon BP, un système unifié entraînerait de fortes baisses du niveau des retraites dans la fonction publique qui serait alignée sur le privé. Est-ce vrai ? Actuellement, les fonctionnaires ont un taux de remplacement de 75 % du dernier salaire indiciaire, soit, avec un taux de prime moyen de 20 %, un taux de remplacement de 62,5%, le même taux approximativement que le privé... Ce taux passe à 50 % pour les hauts fonctionnaires dont le taux de prime est de 50 %. La marge de baisse est faible.
- BP écrivent que les fonctionnaires de catégorie A connaissent de fortes progressions salariales en toute fin de carrière. Mais, est-ce vrai ? Ont-ils des références précises ? La plupart des fonctionnaires de catégorie A, les attachés ou les enseignants du primaire ou du secondaire, n'ont guère de promotion après 45 ans. La pratique actuelle de geler le point de la fonction publique fait que de nombreux fonctionnaires subissent 10 à 15 années de baisse de salaire réel avant leur retraite.
- Il est saugrenu d'écrire : « les marges financières sont considérables et pourraient permettre une compensation salariale de grande ampleur : à long terme une progression de 40 % du salaire brut des fonctionnaires pour une dépense de l'État inchangée ». Pour quelle baisse des retraites ?

Le taux de remplacement des fonctionnaires

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



Quelques remarques sur la simulation de Prisme.

- Il y a de multiples façon de passer à un régime par points.
- Les 1,7% de cotisations au dessus du plafond ne devraient pas donner des droits.
- La simulation suppose que la décote persiste, donc la notion d'annuité...Est-ce compatible ?
- Il a été choisi le système prix/prix et pas salaire/salaire. Ceci n'est pas dans la logique du système et nuit aux personnes à carrières longues.
- Le système salaire/prix entraînerait une dérive permanente.
- Il faut un système salaire/salaire.
- Les personnes qui ont connu des accidents de carrières sont perdantes.
- Le taux de rendement est de 8,33 (ou 4,78% en tenant compte de la non-indexation).
- Le Minimum Contributif n'est pas indexé sur les salaires. Le traitement de la MDA n'est pas bon. Il faudrait que les enfants donnent des points. Les invalides sont perdants. Le passage sera très délicat.



Quelles réformes ?

- Page 74, BP proclament que leur système sera automatiquement équilibré. « La réforme que nous proposons permet *de facto* de mettre en place un système de retraite financièrement équilibré à long terme ». Mais ceci suppose que les salariés acceptent des retraites beaucoup plus faibles ou qu'ils travaillent plus longtemps (et que les entreprises acceptent de les maintenir au travail). **Méfions-nous des vendeurs de recettes miracles.**
- Il faut augmenter l'emploi des seniors par la mobilisation sociale et l'action dans les entreprises plutôt que par la pression sur les salariés ; par la durée de cotisations requise plutôt que par l'âge.
- Il faut indexer la hausse requise de la durée de cotisations sur la situation de l'emploi des seniors.
- Il faut tenir compte de la pénibilité de l'emploi, de l'usure, de la différence d'espérance de vie. .
- Il faut garantir le taux de remplacement **et non mettre sur pied un système où le niveau des retraites sera la seule variable d'ajustement.**
- Dans ce cadre, un système uniforme à points, oui, mais avec des garanties fortes sur le niveau des taux de remplacement, leur évolution (donc salaire/salaire), avec la possibilité d'augmenter les cotisations et avec un taux de rendement qui tient compte de la durée de cotisation, et pas de l'âge.

Taux de cotisation sociale en janvier 2009

	... Patronale	... Salariale
CSG-CRDS		7,76
Sécurité Sociale :		
•Maladie-maternité	12,80	0,75
•Vieillesse (sous plafond)	9,90	6,75
• <i>Vieillesse (sur plafond)</i>	1,60	0,10
•Famille	5,40	
Accident du Travail (taux moyen)	2,30	
ARRCO./AGFF(sous plafond)	5,70	3,80
<i>AGIRC/AGFF (sur plafond)</i>	14,16	8,75
Chômage et AGS	4,1	2,44
CSAPAH	0,30	
Divers	3,05	
Total (sous plafond)	43,55	21,50
<i>Total (sur plafond)</i>	43,71	20,83