

# Retraites : historique, analyses et propositions

André Martin – 8 mars 2010

Ce document n'est pas exhaustif car sa fonction est de compléter le diaporama « Comprendre le système des retraites et ses évolutions ».

## Sommaire

- [D'où vient la retraite par répartition ?](#)
- [La Répartition est un pacte de solidarité intergénérationnel reposant sur 3 principes](#)
- [La « réforme » Balladur de 1993 a organisé la baisse drastique du Taux de Remplacement](#)
- [Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à s'immiscer dans la fixation du TR ?](#)
- [Que signifient « carrière complète » et « retraite à taux plein » ?](#)
- [L'épargne retraite en capitalisation est dangereuse pour 3 raisons](#)
- [Comment incite-t-on les salariés à se tourner vers l'épargne retraite en capitalisation ?](#)
- [Qui paie au bout du compte les exonérations fiscales et sociales ?](#)
- [Eléments de démographie](#)
- [Eléments sur le déficit des retraites](#)
- [Autre exemple d'information biaisée](#)
- [Repères sur le partage de la richesse créée](#)
- [Quelques vérités formulées bien avant la crise](#)
- [Le chômage de masse est la cause des déficits sociaux et de la crise](#)
- [Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à s'immiscer dans le partage du temps de travail entre tous ceux qui ont besoin de travailler ?](#)
- [Propositions](#)

## D'où vient la retraite par répartition ?

A la fin de la seconde guerre mondiale, les systèmes de retraite existant pour les salariés du secteur privé étaient des systèmes d'entreprise ou de branche, non obligatoires, fonctionnant en capitalisation et qui, tous, avaient fait faillite. Le 15 mars 1944, dans la clandestinité, le Conseil National de la Résistance, considérant que l'exaspération des inégalités sociales avait fait le lit des régimes totalitaires et conduit finalement à la guerre, met au point un programme de portée politique, économique et sociale. La création de la Sécurité sociale en 1945 prévoit la mise en place d'une couverture de l'ensemble des travailleurs et de leur famille par un régime d'assurance vieillesse unique fonctionnant en répartition. Dans la suite du texte, par commodité, nous désignerons ce « système de retraite intégralement en répartition » par le terme **la Répartition**.

L'historique complet des retraites est bien exposé sur le site [Info Retraite](#). Voir en particulier : [Avant 1945, l'origine des retraites](#) - [L'invention de la retraite](#) et [La mise en place du système de répartition](#)

Le système français de retraite entièrement en répartition est donc un édifice dont les fondations ont été posés en 1945. L'édifice a été progressivement achevé au cours des 4 décennies qui ont suivi. Ainsi, au milieu des années 80, tout salarié remplissant les 2 conditions requises (60 ans et 37,5 annuités) bénéficiait d'une pension d'environ 75 % de son dernier salaire. C'est en 1993 qu'ont été prises les premières mesures visant à la déconstruction de cet édifice entièrement en répartition.

## La Répartition est un pacte de solidarité intergénérationnel reposant sur 3 principes

Principe 1 : les cotisations versées par les actifs servent à payer immédiatement les retraites

Principe 2 : par leurs cotisations, les actifs se génèrent des droits pour leur future retraite

**Principe 3** : le montant des retraites servies en répartition ne doit pas être déconnecté à l'excès du revenu d'activité. A défaut de quoi, le pacte de solidarité intergénérationnel ne serait qu'une aumône ou une incantation.

Le seul moyen de concrétiser ce principe est de fixer une valeur approximative du Taux de Remplacement (TR) qui est le ratio entre la première pension et le dernier salaire. L'objectif d'un Taux de Remplacement de 75% a été atteint dans les années 80, pour tout salarié ayant effectué une « carrière complète ». C'est ce qui permet d'affirmer que la retraite par répartition a été pendant près de 50 ans un système à prestations définies.

Un TR de 75% signifie : pension = 3/4 du dernier salaire. Et donc inversement que dernier salaire = 4/3 de la pension. On voit ainsi que cela n'a rien d'insupportable pour les actifs, à condition de raisonner en salaire net et en retraite nette. Et à condition de ne pas être durablement dans un chômage de masse sciemment toléré voire planifié.

Il est important de rappeler aussi que lorsque le niveau des pensions ne permet plus à des retraités de payer la maison de retraite, il y a belle lurette que leurs enfants en activité sont mis à contribution financière obligatoire par l'aide sociale des conseils généraux.

### **Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à s'immiscer dans la fixation du TR ?**

Puisqu'il matérialise le pacte de solidarité entre les actifs et les retraités, donc entre les salariés et leurs « parents », le TR ne devrait-il pas être discuté exclusivement entre les représentants des actifs, les représentants des retraités et le gouvernement qui a la responsabilité de l'intérêt général ? A priori, on ne voit pas ce qui justifie que les représentants des employeurs pèsent sur la façon dont la part Salaires du PIB doit être répartie entre les actifs et les retraités.

### **La « réforme » Balladur de 1993 a organisé la baisse drastique du Taux de Remplacement**

Cette « réforme » a concerné les salariés du secteur privé. Elle a fait passer la durée de cotisation pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein de 37,5 années en 1993 à 40 années en 2003. Elle a organisé la baisse du niveau des pensions par le changement des paramètres suivants :

- le calcul du Salaire Annuel Moyen (SAM) passe progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures
- à partir de 1994 les salaires portés au compte et servant au calcul du SAM sont revalorisés systématiquement comme les prix et non plus comme le salaire moyen
- durant les années 90, les accords paritaires signés au niveau ARRCO et AGIRC ont conduit également à des baisses importantes des retraites complémentaires

Pour les salariés du privé, il en a déjà résulté une baisse d'environ 20 % du niveau moyen des pensions. Le changement du mode de revalorisation des salaires portés au compte va continuer à produire ses effets négatifs pendant 25 ans après 1994. A cela vient s'ajouter le fait que les pensions sont dorénavant revalorisées annuellement comme les prix et non plus comme le salaire moyen.

Pour les salariés de la fonction publique, c'est la loi Fillon de 2003 qui a fait passer la durée de cotisation pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein de 37,5 années en 2003 à 40 années en 2008, puis à 41 années en 2012.

### **Des évolutions structurelles de notre système de retraites sont souhaitables**

La grande complexité de notre système de retraite provient de sa construction progressive de 1945 à 1985. Cette complexité fait que peu de gens comprennent comment ça marche. D'où la nécessité de faire en continu un travail d'explications et de formation sur notre système de retraites

Des mesures de simplification et d'unification progressives sont souhaitables. A condition de conserver un système intégralement en répartition et à prestations définies.

### **Que signifient « carrière complète » et « retraite à taux plein » ?**

Deux conditions doivent être remplies pour avoir une **carrière complète** : avoir 60 ans et les 41 annuités. Encore faut-il regarder les règles d'acquisition des annuités actuellement en vigueur, car elles pourraient être modifiées dans un sens moins favorable par la « réforme » de 2010.

Le taux-plein concerne seulement la retraite de base des salariés du privé, c'est-à-dire la retraite versée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de la Sécurité sociale. Si la carrière est complète, la pension de base est dite à **taux plein** et représente alors 50% du Salaire Annuel Moyen des 25 meilleures années. Pour le calcul du Salaire Annuel Moyen, seule la partie du salaire inférieure au salaire plafond de la Sécurité sociale est prise en compte.

La condition d'annuités fait que, depuis longtemps, ceux qui ont fait des études post-bac ont leur carrière complète seulement à 62, 63, voire 65 ans. La condition d'âge fait que ceux qui ont commencé à travailler à 17 ans, quand ils accèdent enfin à 60 ans à la retraite, ont déjà cotisé 43 ans. A 65 ans, tout salarié peut liquider sa retraite de base CNAV à taux plein, même s'il n'a pas ses 41 annuités.

On peut définir une carrière complète de différentes façons. Citons celle proposée par la CGT : « une carrière sera reconnue complète si elle ne comporte entre 18 et 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée ». Cette définition signifie notamment que les années d'études sont prises en compte, mais une personne qui aurait redoublé 2 fois pendant ses études et pris en cours de carrière une année sabbatique aurait sa « carrière complète » à 63 ans.

### **L'épargne retraite en capitalisation est dangereuse pour 3 raisons**

Première raison : pour les épargnants ce sont des solutions à risques. A chaque nouvelle crise financière, boursière ou immobilière une partie des sommes placées dans ces fonds partent en fumée. Les fonds de pension des grandes entreprises anglo-saxones ou européennes étaient au départ à prestations définies. Ceux de ces fonds qui n'ont pas fait faillite ont tous été transformés en systèmes à cotisations définies, sans que les cotisants n'aient eu leur mot à dire. Dans ces systèmes le salarié sait seulement ce qu'il cotise, sans que personne ne puisse lui dire le niveau de retraite que cela lui génèrera.

Seconde raison : tous les systèmes d'épargne retraite en capitalisation alimentent la financiarisation de l'économie, même lorsque les fonds sont gérés par des institutions à but non lucratif. Or la financiarisation excessive de l'économie est l'une des causes de la crise.

Troisième raison : tout développement de la capitalisation se fait au détriment de la répartition. Puisque les ressources qui sont placées en capitalisation sont autant de ressources en moins pour la répartition. D'ailleurs, les sommes placées annuellement en capitalisation (environ 10 milliards d'euros) sont du même ordre de grandeur que le déficit des régimes de retraites du secteur privé !

Enfin, en quoi la capitalisation apporterait-elle des solutions au problème dramatique de retraite des catégories les plus défavorisées (les femmes seules aux carrières incomplètes ...) ? Au contraire, toutes les études montrent que ce sont les catégories déjà les plus favorisées qui bénéficient le plus des compléments de retraite en capitalisation.

### **Comment incite-t-on les salariés à se tourner vers l'épargne retraite en capitalisation ?**

D'abord, en répétant inlassablement que dans 20 ans on ne pourra plus financer les retraites par répartition.

Ensuite, en organisant la baisse continue des retraites de base et complémentaires gérées en répartition (Arrco et Agirc pour les salariés du privé).

Enfin, par de généreuses exonérations fiscales et sociales, on incite au développement des systèmes d'épargne retraite, individuels ou collectifs, en capitalisation (Perco, Perp, Pere, Rafp ...) que seuls les plus aisés peuvent se financer. On encourage ainsi le chacun pour soi, au détriment d'une protection sociale basée sur la solidarité.

### **Qui paie au bout du compte les exonérations fiscales et sociales ?**

Les exonérations de cotisations sociales sont certes compensées à 92% (en 2007) par des transferts de l'Etat vers les comptes sociaux. Mais ces ressources qui manquent à l'Etat doivent elles-mêmes être compensées d'une façon ou d'une autre : impôts, taxes, emprunts, non augmentation des salaires de la fonction publique ou des minimas sociaux.

Les exonérations fiscales doivent, elles aussi, être compensées par d'autres impôts ou taxes. Ou alors l'Etat contracte de nouveaux emprunts. Et qui paie les intérêts de ces emprunts, si ce n'est le contribuable ? Et qui récolte les intérêts, sinon les prêteurs que sont les gros détenteurs de capitaux, particuliers ou banques ?

C'est bien le contribuable qui paie pour les exonérations sociales et fiscales incitant au développement de l'épargne retraite en capitalisation, développement qui se fait au détriment de la retraite par répartition. Lorsque l'on parle de réforme des retraites, il faudrait au minimum exiger la transparence sur le montant total de ces exonérations sociales et fiscales.

**La question à poser à ceux qui proposent de généraliser les systèmes d'épargne retraite en capitalisation : pourquoi ce qui ne serait pas finançable en répartition deviendrait finançable en capitalisation ?**

### **Eléments de démographie**

Population par tranches d'âge (en millions)	en 2005	en 2050
0 – 19 ans	15 millions (25 %)	15 millions (21 %)
20 – 59 ans	32 millions (54 %)	33 millions (47 %)
60 ans ou plus	12 millions (21 %)	22 millions (32 %)

nombre de retraités en 2007 : environ 14 millions

nombre de cotisants en 2007 : 25 millions, dont 17 millions au Régime général ( Sécurité sociale )

Explication de la différence entre les 25 millions de cotisants et les 32 millions de « 20-59 ans » : les chômeurs (plus de 4 millions), les 50% de RMISTes non inscrits à l'ANPE, les femmes qui ne travaillent pas (20%), les personnes inaptées au travail, les jeunes sans droit au chômage ni au RMI ...

### **Eléments sur le déficit des retraites**

En 2009 le déficit des régimes de retraite des salariés du privé est de l'ordre de 10 milliards d'euros. Pour le Fonction Publique, les retraites étant payées par le budget de l'Etat sans que celui-ci ne verse de cotisations « employeur », il est difficile de chiffrer un déficit.

Même si un déficit total devait être évalué à 20 milliards d'euros, de tels chiffres n'ont de sens que si on les met en relation avec d'autres chiffres. Par exemple, le journal Libération a publié le 28 janvier 2010 un dossier détaillé sur les exonérations sociales et fiscales dont le montant total s'élève à 140 milliards d'euros par an.

Exemples d'exonérations de cotisations sociales ( Source : Rapport de la Cour des comptes pour 2008) :

- entre 6 et 8,3 milliards d'euros de manque à gagner lié aux dispositifs d'association des salariés aux résultats de l'entreprise (intéressement, participation, stock-options). A lui seul, le dispositif d'exonération des stock-options, qui selon la Cour « constituent bien un revenu lié au travail », représente une perte de recettes de 3 milliards d'euros. Le calcul s'appuie sur le montant des stock-options distribuées en 2005, valorisées à 8,5 milliards d'euros.
- 4 milliards pour la seule loi TEPA de 2007, dont les exonérations de cotisations sociales sur les quelques 750 millions d'heures supplémentaires comptabilisées annuellement. Le gouvernement fait donc payer aux contribuables ces incitations à faire des heures supplémentaires, alors qu'il faudrait en réduire le nombre au moins de moitié, ce qui donnerait du travail à 250 000 chômeurs. Et dire que ce sont ceux qui ont pris ces décisions irresponsables qui vont nous expliquer en avril 2010 ce qu'il est indispensable de faire pour sauver les retraites !

### **Autre exemple d'information biaisée**

Il est parfaitement malhonnête de donner une évaluation du déficit des retraites à 20 ou 40 ans, si on ne donne pas en même temps une évaluation de l'accroissement des richesses. En effet :

- sur 40 ans, avec un taux de croissance moyen de 1,75 % par an, la richesse produite double. Le PIB de la France passerait ainsi de 1950 milliards d'euros en 2008, à environ 3900 milliards d'euros en 2050

- sur 40 ans, avec un taux de croissance moyen de 1 % par an, la richesse produite augmente de 50%. Le PIB de la France passerait ainsi de 1950 milliards d'euros en 2008, à environ 2925 milliards d'euros en 2050.

Le recours systématique à ce mensonge par omission permet de dissimuler une évidence : le problème du financement des retraites, comme celui du financement de la santé, se résumera toujours et uniquement à un problème de partage de la richesse créée.

Lorsque l'on parle de réforme des retraites, il ne faudrait pas oublier d'examiner la question des patrimoines. En effet : « *Les retraites ont été mises en place à une époque où il s'agissait de garantir des revenus à des personnes dépourvues de patrimoine. On constate que la retraite permet aujourd'hui à la partie la plus aisée de la population de ne pas entamer un patrimoine à transmettre à l'intérieur de la famille. Le rôle de la protection sociale n'est pourtant pas d'accroître la reproduction intergénérationnelle des inégalités. La question de la participation accrue des successions au financement des dépenses de solidarité pourrait donc légitimement être posée.* » (lu page 107 du livre « La France du travail »)

### **Repères sur le partage de la richesse créée**

Le FMI lui-même a écrit en 2007 : « *La part des salaires dans les pays développés a baissé en moyenne d'environ 7 points depuis le début des années 1980, ce recul étant plus marqué dans les pays européens* » - Extrait du Chapitre 5 du World Economic Outlook du FMI d'avril 2007 intitulé « La mondialisation du travail »

La part des salaires dont parlent les économistes inclut les retraites, puisque celles-ci sont versées à partir des cotisations salariés et employeurs.

L'économiste Michel Aglietta écrivait en novembre 2008 dans " La crise d'un modèle de croissance inégalitaire ", à lire sur <http://gesd.free.fr/inegaaa.pdf>

*" Les évolutions des salaires réels et de la productivité ont été déconnectées, entraînant une modification de la répartition des revenus. Comment entretenir dans ces conditions la croissance dans les pays riches ? Il a fallu déconnecter la dépense et le revenu, en stimulant la consommation par le crédit ..... La croissance ne pouvant plus être dopée par l'endettement, il va falloir que le revenu salarial se remette à progresser en ligne avec la productivité. Pour le dire autrement, le degré d'inégalité atteint dans les sociétés occidentales est devenu un frein à la croissance ... Il faudra revenir sur les cadeaux fiscaux systématiques qui ont été faits aux plus riches pendant des années ... "*

Certains nous répètent sur le ton de l'évidence : en raison de la crise on ne peut augmenter ni les salaires ni les retraites. Michel Aglietta montre que c'est l'inverse qui est vrai : la crise trouve son origine dans le transfert de 10 points de PIB des salaires vers les profits. De la même façon, ce n'est pas la crise qui est la cause du chômage, même si elle l'aggrave. C'est le chômage de masse qui est la cause première de la crise, c'est-à-dire celle qui a entraîné en cascade les autres causes principales : salaires trop bas, augmentation continue de l'endettement des ménages, crise des subprime ...

### **Quelques vérités formulées bien avant la crise**

Jean-Paul Fitoussi - Président de l'OFCE - Le Monde, 6 mars 2001 :

*« S'il n'est pas porté remède au chômage, le recul de l'âge de la retraite ne sert à rien. Cela revient à demander aux gens de travailler plus longtemps alors qu'ils manquent déjà de travail. Les inégalités entre générations ne viennent pas du « problème » des retraites mais de l'emploi. Le vrai problème, c'est le chômage. »*

Michel Rocard - En 4<sup>ème</sup> de couverture du livre « Les moyens d'en sortir » publié en 1997 :

*« L'inexorable montée du chômage démontre l'inefficacité de toutes les techniques utilisées pour le combattre ... On ne luttera efficacement contre le chômage massif que par la réduction massive du temps de travail. Toute la question est : comment faire ? ».*

### **Le chômage de masse est la cause des déficits sociaux et de la crise**

Le chômage de masse n'est rien d'autre qu'un partage imposé du temps de travail, entre ceux qui se ruinent la santé au travail et ceux qui n'ont pas d'emploi, ou seulement des petits boulots précaires. La persistance d'un chômage élevé depuis 30 ans a instauré un rapport de force défavorable aux salariés et conduit à une répartition socialement et économiquement aberrante des richesses créées (60 % pour les salaires, 40 % pour les profits). Ce partage imposé du temps de travail est donc la cause première de la crise. Il découle de ces constats difficilement contestables que les vrais responsables de la crise sont ceux qui, depuis 30 ans, de manière active ou passive, ont toléré que le nombre d'emplois soit la seule variable d'ajustement des fluctuations économiques et des gains de productivité.

Le problème, c'est que le système économique néo-libéral a besoin, pour maintenir ou augmenter la rémunération des actionnaires, soit d'un chômage élevé soit d'une précarité généralisée des contrats de travail. C'est la raison pour laquelle le retour au plein emploi, pourtant déclaré priorité n° 1 par les gouvernements libéraux, reste un mirage qui s'éloigne sans cesse.

### **Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à s'immiscer dans le partage du temps de travail entre tous ceux qui ont besoin de travailler ?**

La répartition du temps de travail global que sont capables de générer l'ensemble des « créateurs d'emploi » ne devrait-elle pas être essentiellement discutée et décidée entre le gouvernement et les organisations représentatives des salariés et des retraités ?

Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à décider que certains doivent travailler 60 heures par semaine et d'autres seulement 15 heures ou pas du tout ? Quelle est la légitimité des représentants des employeurs à décider, quand il y a 4 millions de chômeurs, s'il vaut mieux faire travailler les seniors jusqu'à 63 ans et plus, ou s'il vaut mieux libérer ces postes pour les 25 % de jeunes « actifs » en recherche d'emploi ?

Par contre, c'est bien avec les représentants des employeurs que le gouvernement et les organisations représentatives des salariés et des retraités devraient négocier annuellement le partage de la Valeur Ajoutée entre salaires et profits.

## **Propositions**

Nous devons expliquer aux « 18 – 45 ans », que seul un système de retraite intégralement par répartition et à prestations définies peut leur garantir, le moment venu, une pension de retraite correcte. En effet, la caractéristique principale de la retraite par répartition est sa sécurité, puisque son financement repose sur un indice peu aléatoire, la masse salariale globale. Dans 30 ou 40 ans, il y aura toujours des dizaines de millions d'actifs qui cotiseront pour payer les retraites.

Toutes les propositions de financement doivent être débattues dans la transparence. Par exemple :

- suppression des avantages fiscaux et sociaux accordés à l'épargne salariale par capitalisation
- suppression de quelques autres exonérations sociales et fiscales puisque leur montant total s'élève à 140 milliards d'euros par an (Libération du 28 janvier)
- cotisations sociales sur l'ensemble des revenus liés aux salaires (intéressement, participation, primes diverses, stock-options ...)
- élargissement de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée des entreprises et aux revenus des placements financiers
- augmentation de la progressivité de l'impôt sur le revenu
- les 10 milliards d'euros versés chaque année dans les systèmes d'épargne retraite en capitalisation devraient dorénavant être versées pour la répartition
- participation accrue des grosses successions au financement de la protection sociale
- pas de pension inférieure au Smic. Indexation des pensions sur l'évolution des salaires

Le chômage de masse étant la cause première des déficits sociaux, une répartition radicalement plus équitable du temps de travail est indispensable. Par exemple :

- abrogation des exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires
- rétablissement des contingents annuels autorisés d'heures supplémentaires
- majoration des cotisations chômage sur les heures dépassant les 1600 heures annuelles
- incitations au retour à 35 heures et à la semaine de 4 jours
- suite à la démolition de la loi sur les 35 heures, plus de 2 millions de salariés subissent le contrat de travail en jours, sans aucune référence horaire, avec tous les dangers en termes de santé et d'emploi. Arrêtons cette dérégulation qui se justifie au plus pour quelques dizaines de milliers de cadres
- hormis pour ceux ayant de faibles pensions, le revenu cumulé d'une pension et d'un salaire ne devrait pas être supérieur au dernier salaire d'activité à temps complet