

Retraites, idées fausses et vrais enjeux

Après avoir annoncé que tout serait réglé à la fin juillet, le président Nicolas Sarkozy a décidé que la loi sur les retraites serait prête « début septembre ». En attendant, on essaie d'affoler les foules en présentant des besoins de financement gigantesques (100 milliards d'euros !) sortis de nulle part. Les commentateurs ironisent sur le fait que cinq syndicats proposent une journée d'action le 23 mars qui inclut, outre les retraites, les questions du pouvoir d'achat et de l'emploi. Pourtant l'avenir des retraites dépend de ces deux variables — plus que de l'allongement du temps de travail.

Par MARTINE BULARD

Il est au moins un dirigeant en France pour lequel le droit à la retraite ne se discute pas : M. Henri Proglio. Ayant « cotisé pendant trente-huit ans dans l'entreprise, il est normal de bénéficier d'une retraite », a-t-il expliqué pour justifier le million d'euros annuel de retraite chapeau (1) qu'il devrait recevoir à partir de cette année... à soixante ans et demi (il est né le 29 juin 1949). De son côté, Veolia — qui lui versera la coquette somme — précise que « l'ensemble des retraites perçues par Henri Proglio est limité à 50 % de sa rémunération brute au cours des trois derniers exercices » (*Les Echos*, 4 février 2010). Rappelons que, dans le privé, la loi commune — que M. Nicolas Sarkozy ambitionne d'appliquer à la fonction publique — fixe les pensions sur la base des vingt-cinq meilleures années.

Pendant ce temps-là, on explique au commun des mortels qu'il va falloir travailler plus longtemps pour toucher moins. En Grèce, le gouvernement de M. Georges Papandréou promet de reculer l'âge de départ à la retraite de 63 ans à 65 ans pour séduire les gouvernements de l'Union européenne et « les marchés ». En Allemagne, Mme Angela Merckel parle de départ à 69 ans. En Espagne, le président José Luis Rodríguez Zapatero a déjà décidé que ce serait à 67 ans au lieu de 65 ans. Argument de poids avancé par le président socialiste : « tout le monde le fait » en Europe. Il est pourtant bien placé pour savoir que les moutons de Panurge finissent mal en général, l'Espagne ayant appliqué « comme tout le monde » les principes des subprimes et de la déréglementation financière avec les dégâts que l'on sait.

En fait, les pouvoirs veulent enfermer le débat dans une alternative obligatoire : soit on augmente le temps de travail soit on baisse les pensions. En vérité, ils font les deux... sans que cela sauve les caisses de retraites. La France a connu trois vagues de réformes, en 1993, en 2003 et en 2007. L'âge légal de départ n'a pas été modifié (60 ans) mais la durée de cotisations a été allongée de 37,5 ans à 40 ans, puis à 41 ans, avant de grimper d'un trimestre tous les ans. La base de calcul a été modifiée, tenant compte des vingt-cinq meilleurs années au lieu des dix précédemment. Au total, en quinze ans, le taux de remplacement (niveau de la retraite par rapport à son salaire) a baissé de 10 points. Et le risque de voir exploser le nombre des retraités pauvres (déjà 11 % des plus de 65 ans), comme a précédemment flambé le nombre des travailleurs pauvres, n'apparaît plus improbable. Les caisses, elles, sont toujours en déficit : 10 milliards d'euros attendus en 2010. Preuve que ce type de potion aggrave le mal au lieu de le résoudre. Et qu'il faut se méfier des fausses évidences.

► **Travailler plus puisqu'on vit plus longtemps** fait partie de ces idées nimbées de bon sens. Pourtant, l'allongement de l'espérance de vie se conjugue avec l'allongement du temps non contraint depuis déjà un siècle et demi... Et pas seulement en France : « *Le Royaume-Uni, le Japon, les États-Unis et la Suède sont caractérisés par une diminution du taux d'emploi des 55-59 ans de l'ordre de 10 % par rapport à la classe d'âge précédente* », note l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

Rien ne justifie que, tout d'un coup, certains décident d'inverser la tendance. D'autant que ceux qui parlent (dirigeants politiques, experts, ou journalistes) ne sont pas ceux qui subissent des conditions de travail les plus harassantes. Un ouvrier, lui, a une espérance de vie (à soixante ans) sept ans plus courte que celle des cadres.

Alors, n'écoutant que leur audace, les plus « progressistes » des faiseurs d'idées ou des politiques — comme la socialiste Martine Aubry —, proposent d'avancer (un peu) l'âge de la retraite pour une partie de ceux-là (ceux qui ont un emploi reconnu « pénible »), à condition de retarder celui de tous les autres. Comme, par exemple, ceux de France Telecom dont le travail n'entre pas dans la catégorie « pénible » (on ne va pas ergoter pour vingt-sept suicides en deux ans, cinq depuis le début de l'année !). Cette fausse fenêtre est aussi vieille que la régression sociale : on prend à ceux qui ont un peu pour donner à ceux qui ont encore moins. En revanche ceux qui ont beaucoup, et qui tiennent les rênes, sont toujours épargnés.

► **Retarder l'âge de départ, donc ?** Encore faudrait-il avoir du travail. Actuellement moins d'une personne sur deux occupe un emploi au moment de faire valoir ses droits à la retraite. Les autres sont au chômage ou touchent des aides sociales. Dans la plupart des cas, elles ont été chassées de leur entreprise au nom d'un « plan de modernisation » ou autre plan dit social. Le taux d'emploi des 55-59 ans n'est que 56,3 %. Pas un jour sans que l'on n'annonce des licenciements et des suppressions de postes, les cinquantenaires étant massivement touchés et pratiquement sans espoir de retrouver un emploi. Comment peut-on affirmer qu'il faut travailler plus longtemps alors que l'on est incapable d'interdire ces licenciements sans reclassement ? Du reste, s'ils ne sont pas en retraite, ces travailleurs seront au chômage (avec indemnités, elles aussi, de plus en plus réduites). Ce que l'on est censé gagner en pension, on le perdra en allocations... Curieux calcul.

► **Allonger le temps de cotisations ?** Comme l'entrée dans la vie active se fait de plus en plus tardivement pour cause de formation notamment (fin d'études vers 22 ans, en moyenne), comme les femmes ont souvent des carrières en dents de scie, toute augmentation du nombre d'annuités se traduira mécaniquement par un départ à la retraite plus tardif, si l'on veut bénéficier d'une pension à taux plein, ou par l'acceptation d'une amputation de ses revenus, si l'on veut partir à 60 ans... A moins de cumuler retraite et emploi pour éviter une chute de son pouvoir d'achat. Le gouvernement de M. Fillon et la majorité parlementaire ont d'ailleurs fait sauter le verrou, et instauré des sortes de « contrats seniors » sur le modèle de ceux en vigueur pour les jeunes. Les employeurs bénéficient alors d'une main d'œuvre moins chère (salaires réduits, cotisations parfois partiellement exonérées) et qualifiée. Les jeunes, eux, resteront un plus longtemps aux portes de l'emploi. Quant à ceux, jeunes ou non qui ont des moyens, ils souscrivent des systèmes complémentaires (plans d'épargne retraite souvent défiscalisés — autrement dit aidés par l'Etat).

► **Créer un système de comptes individuels notionnels**, à la mode nordique ? C'est la nouvelle recette-miracle avancée. Le terme est technique à souhait, le système tout autant. Pour résumer, les sommes cotisées au cours d'une carrière constituent un « capital virtuel » (retraite à points) ; le montant annuel des pensions est calculé en divisant cette somme par l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient le retraité. Plus on liquide ses droits tardivement, plus la pension est élevée. Mais on reste dans un système de répartition, comme aujourd'hui.

Selon un schéma classique, les partisans de ce système partent d'une réalité : les inégalités de traitement — les ouvriers, qui vivent moins longtemps, paient proportionnellement plus que les autres —, mais au lieu de remonter l'âge de départ pour ceux-là, on pousse les autres à rester en place ou à renoncer à une bonne retraite. Ainsi, avec ce système notionnel, un ouvrier pourrait sans doute toucher (un peu) plus qu'aujourd'hui, mais une caissière, un l'employé ordinaire ou un cadre moyen toucheraient moins, sauf s'ils décidaient de partir plus tardivement. Et ceux nés en 1980 par exemple auraient de toute façon moins que ceux nés en 1970 (dont l'espérance de vie est un peu plus courte). Au total, « *Le régime verserait des pensions en moyenne moins élevées* », note l'étude du Conseil d'orientation des retraites (COR), dans son dernier rapport. Mais les travailleurs auraient l'impression de faire eux-mêmes le « choix ». L'autosacrifice, c'est politiquement plus confortable qu'une annonce faite d'en haut.

M. Sarkozy n'est d'ailleurs pas insensible à l'argument. Mais il veut une baisse rapide des pensions alors que le passage d'un système à l'autre demande du temps. Le Parti socialiste, lui,

en a fait un élément fort de son programme. Pourtant d'autres voies peuvent être empruntées, mais elles réclament quelque courage politique — assez rare par les temps qui courent.

A très court terme, deux mesures conservatoires pourraient être prise pour combler une partie du trou :

► **Inclure les revenus financiers et prélever des cotisations** sur l'ensemble des éléments de rémunération actuellement exemptés : intéressement, primes, épargne salariale, stock options... Cela aurait le triple mérite d'apporter de l'argent frais immédiatement pour prendre le temps de réformer en profondeur, de rendre moins attrayant pour le patronat ce type de paiement défavorable aux salariés (car très fluctuant) et à terme de le voir disparaître.

► **Stopper les exonérations de charges**, au moins pour la plus grand part d'entre elles. La Sécurité sociale signale plus de soixante cas d'exonérations (bas salaires, heures supplémentaires...), représentant un manque à gagner de 30,7 milliards d'euros, en 2008. Certes ces sommes sont largement compensées par l'Etat. Mais ce dernier verse cet argent avec retard, et le manque atteint quand même 6 à 8 milliards d'euros. Quant au salarié, il paie deux fois : en cotisations (les exonérations touchent le plus souvent la part dite patronale) et en impôts (qui serviront à l'Etat pour reverser aux caisses). A moyen terme, il est nécessaire d'engager une réforme pour rendre le système moins inégalitaire et en faire une des armes pour la création d'emplois qualifiés.

► **Relever les cotisations et élargir leur assiette**. Dès que l'on parle d'augmentation de cotisation, le patronat sort son revolver. Pourtant remonter immédiatement d'un tiers de point (ce qui est urgent) ne conduirait pas à la catastrophe. Selon l'Insee, la part des « *charges sociales employeurs dans la valeur ajoutée des entreprises non financières* » est passée de 19,8 % en 1982 à 16,1 % en 2007. Soit une baisse de 3,7 points en quinze ans (lire Jean François Couvrat, « Partage des profits, confusion des esprits », Déchiffrages février 2009). Par parenthèse, cela n'a pas empêché le chômage de rester à un très haut niveau, les investissements de stagner et les exportations françaises d'être anémiques. La différence est allée dans la poche des actionnaires, pour l'essentiel. On pourrait donc sans dommage prendre le chemin de la reconquête.

Bien sûr, la situation d'une petite entreprise industrielle n'est pas à comparer avec celle de cabinets de traders ou de conseillers fiscaux ni avec celle des multinationales. C'est la raison pour laquelle des syndicats (notamment la CGT) ou des économistes ont proposé de revoir la base de calcul en tenant compte du poids de la masse salariale dans la valeur ajoutée. Avec la volonté de moduler les cotisations, en fonction de l'emploi et des salaires, et de pénaliser les entreprises qui font des postes de travail une variable d'ajustement.

► **En finir avec un système reposant sur les 30-50 ans**. Comme d'habitude, les chiffres les plus effrayants sont brandis pour faire accepter l'inacceptable. En 1960, nous dit-on, il y avait 4 actifs pour 1 retraité ; en 2000, 2 actifs et en 2020, 1,5. C'est vrai. Mais d'ores et déjà, les deux actifs produisent une fois et demi plus que les quatre d'il y a soixante ans (en raison de la productivité du travail). A l'horizon 2020, un actif produira plus que les deux d'aujourd'hui. Donc il y aura autant de richesses disponibles pour les retraités. A condition que tous ceux qui devraient être « actifs » puissent l'être. Autrement dit que ceux qui veulent travailler normalement le puissent.

Ce n'est le cas ni pour les jeunes, qui passent de stages (non rémunérés et donc sans cotisation) en contrats précaires (sous payés et parfois avec des cotisations patronales réduites) ; ni pour les plus de cinquante cinq ans éjectés de leur travail ; ni pour une part importante des femmes cantonnées dans des emplois à temps partiel. Le système actuel assis sur le travail n'est évidemment pas viable s'il ne s'appuie que sur une frange de la population — les 35-50 ans, seuls reconnus aptes à travailler à plein temps.

En décembre 2008 (dernier chiffre connu), le nombre de personnes à temps partiel souhaitant un travail à temps plein — ce que l'on appelle le sous-emploi — s'élevait à 1,2 million, soit 4,8 % des actifs dont les trois quarts sont des femmes. Quand on sait qu'un million d'emplois à plein temps supplémentaires représentent 20 milliards d'euros de cotisations vieillesse de plus

en moyenne, on comprend qu'avant de faire travailler plus longtemps ceux qui ne veulent pas, il serait souhaitable d'aider à faire travailler ceux qui le veulent.

► **Le droit au travail ; le droit à la paresse.** En France, la retraite à 60 ans est un droit — que l'on peut ou non exercer. Il ne s'agit en rien d'une obligation. Donc changer la loi pour permettre à ceux qui le veulent de poursuivre leur activité n'est pas nécessaire. Il est évident que lorsque que le travail est une source d'épanouissement et un plaisir, le salarié peut rester dans son poste (jusqu'à 70 ans, désormais). Et on le comprend. Mais ce n'est pas le cas pour la grande majorité des travailleurs : ceux qui ont un poste usant physiquement ou très déqualifié ; ceux qui subissent une pression inhumaine, une intensification du travail dont le sens même se perd, ou une rupture des collectifs solidaires (Lire Daniel Linhart « Comment l'entreprise usurpe les valeurs du service public », *Le Monde diplomatique*, septembre 2009). Fuir l'entreprise devient alors une opération de survie. C'est donc toute la chaîne du travail qu'il faut impérativement revoir (une entrée des jeunes dans la vie active plus précoce, mieux rémunérée, une organisation du travail plus humaine, une formation tout au long de sa vie — même après 50 ans...).

Aujourd'hui, c'est tout juste si l'on n'accuse pas les retraités (et les préretraités qui n'y peuvent mais) de jouer « perso » au détriment des futures générations. Un comble. Rappelons que les plus de 60 ans sont aussi des consommateurs (qui font tourner la machine économique), qu'ils sont plutôt plus présents dans les associations que les plus jeunes (alors qu'on ne cesse de palabrer sur le « lien social », le « devenir de la cité »), qu'ils peuvent aider leurs enfants (en gardant les petits-enfants...). Sans oublier le droit à la paresse. Bref, les retraités ne sont pas un poids mort. Au contraire.

(1) Retraite complémentaire payée par les entreprises à leurs hauts cadres

<http://www.monde-diplomatique.fr/carnet/2010-02-16-retraites> - FÉVRIER 2010