



# L'AVENIR DES RETRAITES SACRIFIÉ

Par Attac France et la Fondation Copernic



Depuis quinze ans, les réformes des régimes de retraites se succèdent et révèlent l'un des aspects les plus sordides des politiques néolibérales. En 1993, la durée de cotisation des salariés du privé fut allongée de 37,5 à 40 ans ; une décote de 10 % fut instaurée par année manquante, ramenée à 5 % en 2003 ; les pensions calculées sur la base des 25 meilleures années – au lieu des 10 meilleures – furent indexées sur les prix et non plus sur les salaires, entérinant la coupure définitive entre l'évolution du niveau de vie des retraités et celle de la richesse collective. Le résultat est catastrophique pour les retraites, qui ont diminué de plus de 20 %. En 2003, les salariés de la fonction publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux) subirent le même sort (40 ans de cotisations et décote de 3 % évoluant vers 5 %). Et, toujours au nom d'une prétendue équité, les salariés des régimes spéciaux viennent à leur tour, en 2007, d'être « alignés ».

Ces réformes régressives s'inscrivent dans un mouvement d'ensemble de démantèlement des systèmes de protection sociale collectifs, aussi bien celui de l'assurance maladie que celui des retraites par répartition. L'objectif est double pour le capitalisme néolibéral : d'une part, restreindre la part de la richesse socialisée et ouvrir ainsi un champ nouveau à l'accumulation du capital, via les compagnies d'assurance et les fonds de pension<sup>1</sup> ; d'autre part, drainer une épargne privée de plus en plus importante vers les marchés financiers, avides de liquidités toujours croissantes, nécessaires pour participer aux restructurations permanentes des activités économiques dans le monde entier. La financiarisation de l'économie ne peut souffrir trop de richesse socialisée. Le Fonds monétaire international l'avait dit : « la protection sociale crée trop de sécurité dans le corps social ».

Attac et la Fondation Copernic, en complément de documents antérieurs, analysent ici les principaux éléments qui ressortent du rapport 2007 du Conseil d'orientation des retraites, (COR), dont le gouvernement français veut se servir pour imposer à tous les salariés et retraités une nouvelle régression, à la grande satisfaction du Medef : allonger la durée de cotisation à 41 ans, puis 42, etc. A travers six questions-réponses, notre document réfute un à un tous les arguments invoqués qui sont autant de contrevérités, et présente, dans un dernier point, des propositions alternatives.

## 1. Quelle est la nouvelle donne démographique ?

Les projections démographiques de l'INSEE ont été profondément modifiées en 2006 pour tenir compte des évolutions récentes, en particulier sur les points suivants : un taux de fécondité de 1,9 enfant par femme (niveau moyen des années 2000-2005) au lieu de 1,8 ; un solde migratoire annuel de 100 000 (niveau moyen des années 2004-2005) au lieu de 50 000 ; un allongement de l'espérance

de vie moins rapide que ce qui avait été escompté (la mortalité est supposée continuer à baisser selon la tendance enregistrée de 1988 à 2002). Au total, le changement est d'importance : au 1er janvier 2050, la France métropolitaine compterait 70 millions d'habitants contre 64 millions d'après les anciennes projections.

Cependant, pour en venir au futur financement des retraites, il faut passer de la population totale à la population active. Quel serait, sur cette population active, l'impact des réformes de 1993 et 2003 ? L'objectif proclamé des allongements de la durée de cotisation était d'inciter au report de l'âge de départ à la retraite. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a pris en compte dans sa projection de long terme 2/3 des effets attendus en la matière par l'INSEE, tout en reconnaissant que, dans l'immédiat, la réforme de 2003 « a manifestement très peu modifié les comportements de départ en retraite ». Au bout du compte, comparativement aux anciennes projections, la révision de la population active est substantielle, mais elle est essentiellement due aux facteurs démographiques, en particulier à l'évolution de la population en âge de travailler. La population active augmenterait jusqu'en 2015 comme dans l'ancien scénario de base, mais, au-delà, elle serait relativement stable alors qu'elle reculait nettement auparavant (- 2 200 000).

Les autres hypothèses économiques sont un taux de chômage se réduisant jusqu'à 4,5 % en 2015 (et maintenu ensuite à ce niveau), ainsi qu'une productivité du travail augmentant de 1,8 % par an. Hypothèses sujettes à caution car on ne peut se satisfaire d'un taux de chômage de 4,5 %. Mais tout particulièrement contestables sont deux dernières suppositions : celle de la stabilité du partage de la valeur ajoutée (si défavorable aux salariés), celle enfin d'une indexation des pensions et des salaires portés au compte<sup>2</sup> sur les prix, ignorant totalement l'évolution des salaires. Refus des allongements de la durée de cotisation,

1. Dans un système de retraite par capitalisation, la pension que perçoit le retraité provient, comme dans le système par répartition, d'un transfert en provenance de la richesse produite par les actifs du moment. C'est la raison pour laquelle un système par capitalisation n'est pas capable de faire face à l'évolution démographique, contrairement à ce que laissent entendre les propagandistes des réformes libérales, car les fonds de pension ne créent pas de richesse supplémentaire, ils ne font que répartir entre les épargnants les plus riches les fruits du travail productif.

2. La réforme Balladur (1993) a retenu les 25 meilleures années de salaire comme base du calcul des retraites. Chaque année, le salaire, jusqu'à hauteur du plafond de la sécurité sociale, est enregistré (« porté au compte ») et, à la fin de la vie active, les 25 meilleures années sont donc retenues en « actualisant » chaque montant d'un taux égal à la hausse des prix. Cette modification est sans doute la plus grave parce que non seulement elle coupe l'évolution des pensions de celle des salaires, mais les salaires eux-mêmes pris en compte ne sont revalorisés que de la simple hausse des prix.

un autre partage de la valeur ajoutée, une autre indexation : autant de points qui doivent impérativement être pris en compte lors du débat sur l'avenir des retraites qui va bientôt s'ouvrir.

### 2. Quel sera l'avenir de nos retraites ? Comment les financer ?

Paru en 1999, le rapport Charpin ouvrait la voie aux coups portés ensuite au système de retraites. Dans une sorte de contre-rapport, les économistes de la Fondation Copernic en avaient immédiatement dénoncé le catastrophisme. Depuis, l'épouvantail de l'effondrement n'a cessé d'être agité, pour mieux justifier aux yeux d'une population que l'on veut paniquer les mesures régressives depuis longtemps préparées. Le recul dont nous disposons aujourd'hui met mieux en évidence la justesse de la dénonciation d'alors.

C'est ainsi que le rapport Charpin tablait sur une population française totale de 66,2 millions d'habitants en 2040 ; les nouvelles projections de l'INSEE, datant de l'été 2006, prévoient pour la même date 69 millions. Le rapport Charpin envisageait une population active commençant à décroître en 2006 et retrouvant en 2040 son niveau de 1993. Les projections récentes de l'INSEE (été 2006) montrent une population active continuant de croître jusqu'en 2015, et se maintenant ensuite en plateau jusqu'en 2050. Dans ce cadre, la population active s'élèverait en 2040 à 28,4 millions de personnes, loin devant les 25,7 millions de 1993. Les projections récentes du COR, datant de novembre 2007, ont prévu un poids des dépenses de retraite dans le PIB s'élevant à 14,9 % en 2040, soit un pourcentage inférieur à tous ceux annoncés, pour la même date, par les diverses variantes du rapport Charpin, même les plus favorables (soit 16,7 %, 15,8 % ou 15,1 %).

Tenant compte des nouvelles projections de l'INSEE, le COR a été également amené, de 2005 à 2007, à modifier ses prévisions dans un sens plus favorable. Le rapport du nombre de personnes de 60 ans et plus au nombre des 20-59 ans, fixé initialement (en 2005) à 80 % pour 2050, a été ensuite (en 2007) ramené à 70 %. En 2005, il était prévu que le nombre de cotisants diminuerait fortement après 2015 pour atteindre en 2050 un niveau plus faible que l'actuel ; désormais, en 2007, la projection décrit un nombre de cotisants quasiment stable entre 2015 et 2030, augmentant ensuite légèrement entre 2030 et 2050. Conséquence évidente : les problèmes de financement envisagés par le COR sont bien moins importants que ceux qui avaient été évoqués jusque là : ainsi, le déficit en 2050 ne devrait plus s'élever qu'à 1,7 % du PIB, alors qu'il était dit en 2005 qu'il atteindrait 3,1 %.

Par ailleurs, le COR fait l'impasse sur l'accroissement possible du taux d'emploi des femmes qui reste pourtant inférieur à celui des hommes : l'écart entre les deux est de près de 10 points. Obsédé par le taux d'emploi des seniors, le COR ne voit pas qu'il y a là une source importante de financement des retraites par l'augmentation du nombre de cotisantes. Pourtant, un taux d'emploi des femmes de même niveau que celui des hommes représenterait un gain de 1,3 point de PIB.

Selon les nouvelles projections du COR, le déficit devrait se situer à 1 % du PIB en 2020 (1,5 % si l'âge de départ à la retraite n'augmentait pas) puis à 1,7 % en 2050. On peut vérifier dès aujourd'hui que des prélèvements d'un tel ordre de grandeur sont réalisables. Les allègements généraux de cotisations sociales consentis aux entreprises représentent déjà à eux seuls 1 % du PIB (en 2005). Les dividendes distribués par les sociétés ont littéralement explosé depuis les années 1990. Revenir sur les exonérations de cotisations (qui sont des cadeaux au patronat et une incitation à pratiquer des bas salaires) et ponctionner une (petite) partie des dividendes généreusement accordés (pour augmenter en contrepartie les cotisations patronales) permettrait de faire face sans trop de difficultés aux déficits annoncés. Le problème du financement des retraites est avant tout celui d'une volonté politique défailante.

### 3. Comment concevoir un système injuste et inefficace ? En reculant l'âge de la retraite !

On meurt plus tard en moyenne, alors pourquoi ne pas travailler plus longtemps ? Il y aurait plus de cotisants et moins de retraités. Telle est la grande idée de la réforme Fillon de 2003 qui lie explicitement le recul de l'âge de la retraite à l'allongement de l'espérance de vie et programme un passage à 41 annuités.

C'est sur le fond une régression sociale qui interdit aux salariés âgés de profiter pleinement des gains de productivité acquis au prix d'une dégradation continue de leurs conditions de travail. Tout montre qu'une majorité d'entre eux aspirent à partir en retraite dès qu'ils le peuvent. Et la réforme, en installant un doute permanent sur les conditions de départ en retraite, incite les salariés à le faire.

Les salariés ont-ils réellement la possibilité de travailler plus longtemps ? Le dernier rapport du COR répond très clairement que non : « l'hypothèse d'un recul des âges de départ à la retraite dans le secteur privé lié à la réforme de 2003 ne s'est pas vérifiée ». La raison immédiate est le succès inattendu du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Mais les incitations à travailler plus longtemps n'ont pas fonctionné non plus : la proportion des liquidations avec décote n'a pas diminué au régime général, et celles avec surcote représentent toujours moins de 6 % des départs en retraite.

La réalité est qu'une bonne partie des salariés âgés n'ont pas le choix de travailler plus longtemps, tout simplement parce qu'ils ne sont déjà plus en emploi. En 2006, 54 % seulement des actifs âgés de 55 à 59 ans occupaient un emploi, dont une forte proportion à temps partiel. Et, à 60 ans, il n'y avait plus que 40 % de salariés encore en emploi. Les autres se trouvaient au chômage, en invalidité, en préretraite, ou dispensés de recherche d'emploi.

Dans ces conditions, le report de l'âge de la retraite n'augmente pas le taux d'emploi mais gonfle ces situations précaires qui contribuent à baisser les droits ultérieurs à la retraite : « l'existence de fréquentes situations d'inactivité avant même la retraite (préretraites, chômage avec dispenses de recherche d'emploi...) ne facilite pas l'allongement de la durée d'activité sur lequel repose la réforme de 2003, pèse

sur sa crédibilité et peut avoir un effet minorant sur le montant des pensions ».

Il y a bien eu un « Plan national d'action concerté pour l'emploi », mais, toujours selon le COR, il ne semble pas, « avoir infléchi les comportements des salariés et des employeurs » et le CDD senior qu'il a mis en place est resté « confidentiel ». La gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises consiste toujours à se débarrasser des seniors le plus tôt possible et par tous les moyens, que ce soit la pré-retraite ou le licenciement pour motif personnel, et à refuser toute mesure d'aménagement du travail pour les plus âgés.

Et le COR reconnaît que cela ne devrait pas changer dans les années à venir : « alors que la durée d'assurance donnant droit à une retraite complète est supposée augmenter entre 2003 et 2020 d'un an pour les assurés du régime général et de quatre ans pour les fonctionnaires, le recul de l'âge moyen de départ en retraite dû à la réforme ne serait que d'environ 0,2 an dans le secteur privé et d'environ un an pour les fonctionnaires ». À l'horizon 2020, il n'y aurait toujours que 45 % des personnes liquidant leurs droits à être en emploi.

#### 4. Est-ce la fin des menaces ? Non, il y a des « mesures additionnelles » en réserve !

Le recul de l'âge de la retraite est donc non seulement inefficace (les salariés ne peuvent pas travailler plus longtemps) mais aussi socialement injuste (leur pension est rognée). Les salariés expulsés du marché du travail avant l'âge ne devraient pas subir une double peine en voyant leurs droits à la retraite diminués. Cette voie de réforme devrait donc être abandonnée au profit de la répartition égalitaire que nous proposons. Mais le rapport du COR choisit au contraire de dresser un long inventaire des « obstacles » à la réforme :

- l'assouplissement progressif de la décote au régime général et dans les régimes alignés et le rythme de montée en charge de la décote dans la fonction publique ;
- les départs anticipés pour carrière longue ;
- les dispenses de recherche d'emploi ;
- les rachats de trimestres de cotisation ;
- les modes d'attribution et de calcul du minimum contributif et du minimum garanti ;
- le butoir des 65 ans, qui permet aux salariés (des femmes en grande majorité) qui n'ont pas eu de carrière complète de bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de cet âge ;
- le droit à la retraite à 60 ans : s'il était reculé à 61 ou 62 ans, comme le propose le Medef, les personnes qui disposent de la totalité de leurs annuités à 60 ans devraient malgré tout attendre 61 ou 62 ans ;
- les préretraites : le COR propose de doubler le taux de contribution sur les préretraites d'entreprise et de soumettre les allocations de préretraite à la CSG au taux de 7,5 % ;
- l'indemnité de mise à la retraite serait alignée sur le régime fiscal et social moins favorable des indemnités de départ volontaire à la retraite.

Le message est donc clair : si la réforme ne fonctionne pas, c'est en raison de ces dispositifs qui permettent aux salariés

de compenser en partie ses effets. Leur « légitimité doit être résituée par rapport aux objectifs pour lesquels elles ont été conçues, en particulier d'équité [sic], et en tenant compte de l'enjeu du relèvement du taux d'emploi des seniors ainsi que de l'équilibre et de la cohérence globale recherchés dans le contexte de la réforme de 2003 ». Et le COR recommande des « mesures additionnelles » comme « la restriction des voies d'accès anticipé à l'inactivité et le renforcement des incitations à travailler plus longtemps ». La plus grande vigilance s'impose donc, car le gouvernement va chercher à aller au-delà des 41 ans en durcissant les « détails » de la réforme pour qu'elle remplisse encore mieux ce qui est son véritable objectif : baisser les pensions et stimuler le recours complémentaire à l'assurance vieillesse individuelle, opposée à la répartition solidaire et qui concerne les seules personnes disposant de moyens pécuniaires suffisants.

#### 5. Où est l'équité ? Introuvable !

Le gouvernement invoque l'équité pour justifier la réforme des retraites : pourquoi, nous dit-il, certains salariés ne cotiseraient que 37,5 ans alors que la grande majorité doit cotiser 40 ans ? Comme si l'équité consistait à généraliser à tous les mesures régressives et inefficaces des lois Balladur et Fillon ! En réalité, la réforme des retraites, derrière un discours sur l'équité, renforce gravement les inégalités. Elle frappe en premier lieu les femmes, ceux et celles dont les carrières sont heurtées, elle pénalisera grandement les jeunes et elle ne prend pas en compte la pénibilité.

##### *Plus d'inégalités entre les hommes et les femmes*

Les retraites sont en moyenne deux fois moins élevées pour les femmes (732 € par mois en 2004) que pour les hommes (1 532 €). En y intégrant la réversion et les droits familiaux, les pensions des femmes restent encore inférieures de 38 % à celles des hommes. Cette situation est le reflet des inégalités de salaires sur le marché du travail, des interruptions de carrière ou du travail à temps partiel pour élever les enfants. Ces inégalités de pension avaient pourtant tendance à se réduire au fil du temps, les femmes interrompant de moins en moins leur activité. Avec la réforme des retraites, la tendance s'inverse. Le passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul des pensions du régime général a eu des conséquences très négatives pour les femmes. Lorsque les carrières sont plus courtes, sélectionner un plus grand nombre d'années oblige forcément à taper davantage dans le lot des mauvaises.

L'allongement de la durée de cotisation, à lui seul, est très discriminant envers les femmes. Complété par la décote qui pénalise de manière disproportionnée les années manquantes, il devient une véritable attaque contre leurs pensions. En effet, les femmes ont déjà des difficultés à réunir 37,5 annuités : seulement 39 % des femmes retraitées ont pu valider cette durée, contre 85 % des hommes. Même si les carrières des femmes s'allongent progressivement, l'évolution est très lente : les projections prévoient que la génération de femmes nées entre 1965 et 1974 n'aura validé que 30,2 ans en moyenne contre 37,9 ans pour les hommes. La décote, encore plus que le reste, est un dispositif totalement inique !

### *Des retraites dégradées pour les jeunes générations*

Les jeunes débutent de plus en plus tard dans la vie active du fait des études plus longues. Ils ont en plus un fort handicap à cause d'un taux de chômage élevé, de périodes successives de stages ou contrats précaires, temps partiel souvent accepté faute de mieux. Un jeune qui obtient un emploi à 25 ans, hypothèse optimiste de nos jours, n'aurait droit à la retraite qu'à 65 ans au mieux avec 40 ans de cotisation, et probablement plus tard si cette durée augmente encore. Présentée comme nécessaire pour sauver la retraite pour les générations à venir, la réforme en cours aboutit à la dégrader inévitablement.

### **6. La pénibilité est-elle prise en compte ? Travaillez, prenez de la peine !**

L'injonction du « travailler plus longtemps » pénalise lourdement les salariés qui ne peuvent prolonger leur activité parce qu'il sont privés d'emploi (60 % des salariés du privé ne sont plus en emploi lorsqu'ils liquident leur retraite), ou simplement parce qu'ils n'en peuvent plus.

Les négociations sur la pénibilité du travail piétinent dans le secteur privé du fait du Medef et butent sur la question de la réparation de cette pénibilité par un départ anticipé en retraite. Dans la fonction publique, les discussions n'ont jamais commencé, et, dans les régimes spéciaux, on a surtout des promesses.

La question du vieillissement au travail ne se réduit pas au problème des « seniors ». Ce vieillissement est le produit d'un long parcours depuis la première embauche, il s'accroît avec l'absence de mobilité et de formation. C'est donc toute la question du travail qui est sur la sellette, d'autant que les nouvelles formes du travail sont également facteurs de fatigue et d'usure.

### **7. Nos propositions**

• **Âge du départ à la retraite à taux plein à 60 ans.** Un départ plus précoce est possible pour les salariés ayant effectué des travaux pénibles ou pour ceux qui ont les annuités requises parce qu'ils ont commencé tôt à travailler.

• **Indexation des pensions sur les salaires** et non pas sur les prix, afin d'assurer la parité d'évolution de revenu entre actifs et retraités. Cette indexation doit non seulement concerner les retraites déjà liquidées mais aussi les « salaires portés au compte » pour le calcul du salaire de référence qui permet de fixer le montant de la retraite. Elle sera d'autant plus juste que les salaires évolueront eux-mêmes au rythme de la richesse produite.

• **Garantie d'un taux de remplacement moyen de 75 % du salaire.** Dans le secteur privé, le salaire de référence pour calculer le montant de la pension est actuellement basé sur les 25 meilleures années, ce qui a un effet dévastateur sur le niveau de la pension. Il doit être calculé sur la base des six meilleurs mois. Ce taux pourrait être modulé

de façon à respecter une certaine équité. Ainsi, il pourrait varier de 100 % du salaire net pour les salaires de référence égaux au SMIC à 60 % pour les très hauts salaires.

• **Retour aux 37,5 annuités de cotisation pour avoir une retraite à taux plein.** Pour le secteur privé, le premier rapport du COR en décembre 2001 avait montré que l'impact financier d'une telle mesure serait faible : 0,3 point de PIB.

• **Pas de pension inférieure au SMIC :** tout retraité doit pouvoir bénéficier d'un revenu décent pour vivre. Or, le rapport de janvier 2007 du COR note que « depuis le milieu des années 1980, la situation relative des bénéficiaires du minimum vieillesse a eu tendance à se dégrader » et que « l'ensemble des indicateurs de pauvreté monétaire fait apparaître une augmentation de la pauvreté des personnes âgées en 2002 ».

### • **Comment financer ces propositions ?**

Un rééquilibrage de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée est parfaitement envisageable, sachant qu'en 25 ans cette part a diminué d'environ 8 points de PIB. Au fur et à mesure de l'augmentation des besoins de financement, l'augmentation de la part patronale des cotisations sociales est possible, soit grâce à une augmentation du taux de cotisation sur l'assiette actuelle, soit grâce à un élargissement de l'assiette à l'ensemble de la valeur ajoutée. Il s'agit donc, pour assurer la pérennité du financement des retraites, de faire cotiser davantage les profits et d'en finir avec la baisse relative de la masse salariale par rapport à eux.

### **Références**

- Attac, « L'avenir des retraites : un choix de société, une priorité de mobilisation pour Attac », janvier 2003, <http://www.france.attac.org/spip.php?article1751>.
- Attac, « Femmes et retraites : des choix de société », mai 2003, <http://www.france.attac.org/spip.php?article2032>
- Attac, « Rapport sur la TVA "sociale" », 30 juillet 2007, <http://www.france.attac.org/spip.php?article7316>.
- Attac, « La protection sociale pour un mode de développement de qualité », décembre 2007, <http://www.france.attac.org/spip.php?article7953>.
- Attac, « Glossaire sur les retraites », décembre 2007, <http://www.france.attac.org/spip.php?article7952>.
- Attac et Fondation Copernic, « Où vont les retraites ? », avril 2007, <http://www.france.attac.org/spip.php?article7019>.
- Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008*, « Cinquième rapport du COR », 21 novembre 2007, <http://www.cor-retraites.fr/article321.html>.