

RETRAITES ET SOLIDARITÉS

Pour

l'éducation, l'enseignement, la recherche, la culture

Supplément au n° 79 - Mars 2002

SOMMAIRE

Pages 2-3

Les propositions de la FSU

Page 4

Conseil d'orientation
des retraites

« Premier rapport ».

S'il est un dossier qui apparaît comme central, c'est bien celui des retraites. Le MEDEF en a fait une des pièces maîtresses de son « projet de refondation sociale », confirmant avec arrogance sa volonté de geler les cotisations des régimes par répartition pour assurer tous les ajustements éventuels par l'allongement de la durée de cotisation et le recours aux fonds de pension. Avec la volonté de mettre en place des dispositifs susceptibles de déstabiliser les garanties collectives qu'ont acquises les salariés et de généraliser et amplifier les régressions déjà en œuvre pour les salariés du privé.

Face à cette offensive le débat politique se développe, les uns entrant de façon plus ou moins dissimulée dans cette démarche, d'autres avançant des propositions prudentes mais esquivant les vrais débats et laissant la porte ouverte à des régressions. Et les orientations retenues quasiment sans débat au sommet européen de Barcelone illustrent bien les risques que cette situation fait courir.

Dans ce contexte où est mise en avant de façon récurrente la

Des choix pour garantir l'avenir

sur www.fsu.fr

l'actualité
des retraites

nécessité d'aligner les régimes, nous ne pourrions pas nous contenter, en tant que fonctionnaires, de la défense de notre seul régime, aussi légitime soit-elle. C'est en ayant une attitude réellement offensive, en faisant le lien entre le public et le privé autour de la remise en cause des régressions et d'objectifs communs que nous pouvons assurer les convergences indispensables à notre bataille.

Or ce qu'ont montré les travaux du Conseil d'orientation des retraites, c'est qu'il n'y a pas qu'une seule façon de penser l'avenir des retraites. Pour notre part nous considérons que cet avenir est maîtrisable.

Mais nous savons que, si nous avons marqué des points dans ce sens, domine un certain scepticisme face à cette analyse.

Nous ne ferons pas l'économie d'une intense bataille d'idées et d'un approfondissement de nos propositions si l'on souhaite créer les mobilisations nécessaires.

Le but de cette publication est bien celui-là : donner de manière brève l'essentiel des analyses et propositions de la FSU et contribuer à cette bataille d'idées. C'est d'abord un instrument pour le débat, mis à la disposition de chacun.

Gérard Aschieri

Secrétaire général de la FSU



F.S.U.

LA FSU PROPOSE DES CHOIX POUR

Les problèmes posés par l'avenir des retraites ont un caractère beaucoup plus ouvert qu'on ne le dit très souvent et correspondent avant tout à la mutation la plus heureuse qui soit, l'allongement de la durée de la vie. La construction de nouveaux équilibres démographiques qui en résultent et l'arrivée en âge de

retraites meilleures, plus longues et plus nombreuses est parfaitement maîtrisable pour les décennies à venir mais la société a aussi à traiter de questions bien plus vastes que celle du financement avec notamment celles de l'éviction massive du marché du travail des salariés âgés et de la nécessité de concevoir de nouveaux droits pour changer en profondeur le travail.

Des problèmes maîtrisables

Les mesures déjà prises depuis 1993 pour les salariés du privé ont engagé une dégradation du taux de remplacement des retraites pour les 14 millions de salariés du secteur privé qui va s'amplifier à terme et ouvrir l'espace à la promotion des fonds de pension. C'est pourquoi il est impératif de rendre les arbitrages collectifs sur les principes de justice qu'entend se donner notre société et d'abord de s'accorder sur le niveau et l'équivalence des droits entre l'ensemble des salariés. La FSU préconise le maintien de l'âge légal à 60 ans et un taux de remplacement pour tous de l'ordre de 75 % du dernier salaire à 60 ans pour 37,5 annuités ainsi que le maintien de la parité retraités/actifs comme élément essentiel de solidarité entre générations. Il s'agit donc de revenir sur l'ensemble des régressions intervenues depuis 1993 et de garantir une équivalence des droits pour les salariés du public et du privé.

De tels objectifs appellent une éva-

luation sérieuse des besoins de financement, de leur calendrier et de leur prise en charge. A l'évidence, la part du revenu national à consacrer aux retraites devra être progressivement plus importante qu'aujourd'hui. Le rapport du conseil d'orientation des retraites vient de chiffrer à 6,5 points de PIB la progression des besoins de financement d'ici 40 ans dans une hypothèse incluant, pour les salariés du secteur privé, le retour à une évolution des pensions liée à celle des salaires. Le coût du retour aux 37,5 annuités pour tous a été par ailleurs chiffré à 0,3 point de PIB en 2040, c'est-à-dire un ordre de grandeur finalement modeste. Cette augmentation globale d'un peu plus de 6 points de PIB sera atténuée pour peu que s'accroisse la population effectivement employée par rapport à la population totale et que soit donc réellement réduit le chômage. Mais la question essentielle est la capacité



© THIERRY NECTOUX

retraite des générations nombreuses d'après-guerre posent des questions inédites à toute la société aussi bien sur le renouvellement de professions entières dans les dix ans à venir que sur l'émergence d'une nouvelle organisation des âges de la vie ou bien sur la place et le rôle des retraités dans la vie sociale. L'éventail des choix possibles est large dans le cadre d'une conception solidaire qui doit impérativement écarter le recours à la capitalisation et les logiques inégalitaires et dangereuses des fonds de pension, y compris sous les formes dissimulées que pourraient constituer les plans d'épargne salariale de long terme. Le financement de



© CLEMENT MARTIN



© CLEMENT MARTIN

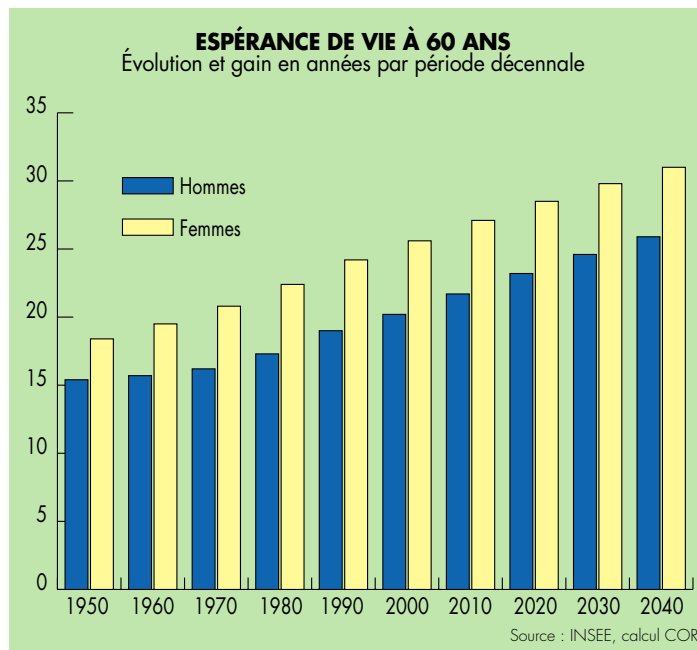
GARANTIR L'AVENIR DES RETRAITES

ou non de l'économie et de la société française d'opérer ce transfert en faveur des retraites en un demi-siècle, c'est-à-dire de réaliser l'équivalent de ce qui a été accompli ces 40 dernières années. Cela correspondrait à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans, soit 0,375 par an, c'est-à-dire, du point de vue de la FSU, une utilisation tout à fait envisageable d'une partie des gains de productivité qui devrait s'accompagner d'une modification du partage de la valeur ajoutée en faveur des salaires

et de la recherche de modes de financement dans les entreprises plus favorables au développement de l'emploi.

Des problèmes de société

Mais la société aura aussi à traiter de questions bien plus vastes que celles du financement, celles qui résultent de cette nouvelle distribution des âges et de ce nouveau calendrier de la vie en train de se dessiner. La notion de vieillissement est d'ailleurs visiblement bien trop réductrice pour désigner des phénomènes multiples qui allient aussi bien des rajeunissements considérables qui vont concerner la plupart des professions dans les prochaines années que l'or-



ganisation progressive d'un nouveau cycle de vie. D'un côté les mises au chômage massives des plus de 50 ans dans la gestion des entreprises ont abouti à des taux d'emploi faibles avant 60 ans et d'un autre les comportements individuels se diversifient dans la façon de prendre et de vivre sa retraite.

La focalisation du débat public sur l'allongement de la durée de cotisation et la déclaration de l'Union européenne du 16 mars à l'occasion du sommet de Barcelone fixant l'objectif de repousser de 5 ans l'âge de cessation de l'activité d'ici 2010 vont à contresens des nouveaux droits à développer. Rien n'est plus urgent que de donner un emploi à celles et ceux qui en sont aujourd'hui privés. En outre, toute

recherche de plus de souplesse dans les choix individuels entre retraite et travail demande de garantir des repères collectifs solides, comme le droit à la retraite à taux plein à 60 ans et à la durée de cotisation de 37,5 ans, mais oblige à s'interroger sur les conditions de travail et d'emploi des plus de 50 ans. Cela exige non seulement d'améliorer des dispositifs comme la CPA et le CFA dans la fonction publique mais aussi de développer la formation continue, de réduire le temps et la

charge de travail, de mieux prendre en compte les possibilités de mobilité professionnelle, les fins de carrière et l'ensemble des situations de pénibilité. Simultanément, l'allongement de la durée des études, les entrées de plus en plus tardives sur le marché du travail, la précarité et les aléas de carrière qui affectent beaucoup de salariés appellent une réflexion sur la validation des années non prises en compte, en particulier les années d'études.

Toutes ces dimensions sont majeures pour penser l'avenir des retraites, pour recréer de la confiance de longue durée dans les régimes actuels par répartition et le code des pensions qui fondent les solidarités entre les salariés et entre les générations. ■

Public/privé : une parité très menacée

Les situations effectives des salaires du public et du privé sont encore largement équivalentes. La parité globale est d'abord vraie au niveau de l'âge que l'on observe au niveau de la cessation d'activité : entre 57 et 58 ans en moyenne dans le secteur privé pour les générations nées entre 1932 et 1936 et autour de 58 ans en moyenne dans la fonction publique en raison de départs précoces de certaines catégories dites actives pouvant partir à 55 ans.

La parité se retrouve ensuite sur le niveau du taux de remplacement qui rapporte le montant de la pension liquidée au dernier revenu d'activité. La construction et les règles des divers régimes différent mais jusqu'à la fin des années 1990, elles aboutissent à des taux de remplacement très

proches. En revanche, les projections réalisées mettent en évidence une divergence d'évolution très spectaculaire à l'avenir si sont maintenues les mesures déjà prises pour le régime général et les régimes complémentaires. Ainsi, alors que le ratio pension moyenne nette/revenu moyen net d'activité, tous régimes de retraite confondus, est estimé aujourd'hui par le COR à environ 78%, ce taux passerait à 64% en 2040 du fait des modifications des règles de calcul des pensions pour les salariés du secteur privé, en particulier avec le passage des 37,5 aux 40 annuités et des 10 aux 25 meilleures années et avec l'effet de l'indexation des pensions sur les prix et non pas les salaires dans le calcul des pensions.

PREMIER RAPPORT DU COR

Le premier rapport du COR a été rendu public le 6 décembre 2001. Il dégage quelques observations essentielles et reconnaît l'existence d'approches contradictoires.

La FSU a qualifié le premier rapport du COR « *d'instrument de travail sérieux* » en soulignant qu'il pouvait éclairer le nécessaire débat sur l'avenir des retraites parce qu'il laissait très ouverts les choix possibles.

Accords

Ce rapport met positivement l'accent sur l'efficacité et le maintien du système de retraites par répartition. Disparaît ainsi toute référence aux fonds de pension alors qu'il est rappelé qu'un « *développement excessif de formes de rémunérations non salariales et non soumises à cotisations sociales fragiliserait les régimes de retraite* ».

Ensuite, l'éventail des scénarios dans la réalisation des projections financières est plus étendu que dans d'autres travaux analogues. L'évaluation faite s'intéresse aussi à la révision ou non des mesures Balladur de 1993. Le résultat le plus spectaculaire est de montrer au passage l'importance de la dégradation à terme pour le taux de remplacement des salariés du secteur privé provoquée par les « réformes » d'ores et déjà engagées alors qu'ils sont actuellement globalement équivalents pour le public et le privé. Ainsi « *à réglementation constante, correspondant à une indexation des pensions sur les prix dans la plupart des régimes, le rapport entre la pension moyenne nette et le revenu d'activité moyen net passerait de 0,78 actuellement à 0,64 en 2040* ». Au total, dans les projections réalisées, les besoins de financement apparaîtraient progressivement à partir de 2010 seulement. Ils devraient atteindre de 4 à 6,5 points de PIB à l'horizon 2040. Le bas de la fourchette correspond au maintien de la législation constante et le haut à une remise en cause de la réforme Balladur avec une évolution de pensions non seulement par indexation sur les prix mais aussi par un accroissement annuel moyen de 0,8 % par an. Les 6,5 points de PIB correspondraient à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans, soit 0,375 par an.

Enfin et surtout, le rapport n'en reste pas à des approches strictement financières. Il traite des relations entre âge et travail, avec des pistes de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail et les fins de carrière. Il accorde une place conséquente à la dimension sociale de l'évolution des cycles de vie. Il s'intéresse à la pénibilité du travail et à la situation des salariés âgés et il reprend des observations intéressantes sur la situation

des enseignants et des personnels de la fonction publique. Le rapport met l'accent sur l'importance des politiques d'emploi, de formation et de travail pour réduire les évictions précoces du marché du travail et étendre la liberté de choix des individus dans un cadre collectif.

Désaccords

En même temps, s'il insiste de façon très juste sur « *la nécessité de fixer des objectifs sur les niveaux de pension* » et s'il recense la diversité des ajustements possibles, il laisse transparente des différences d'approche sensibles sur les marges d'action et sur les choix à opérer.

Les membres du Conseil ne sont pas unanimes quant au rôle que peut jouer, selon des organisations syndicales comme la FSU, une modification du partage des richesses et un accroissement progressif des cotisations dans le financement des retraites. Ils ne le sont pas non plus sur la façon de concevoir l'alignement des droits entre salariés du privé et du public. Le rapport dit explicitement « *qu'un point de désaccord important subsiste* ». Il indique que « *certain membres du Conseil estiment que l'alignement entre les salariés du secteur privé et les fonctionnaires doit se faire sur la durée de 40 annuités, compte tenu des besoins de financement et de l'augmentation de l'espérance de vie* » et que « *d'autres membres du Conseil estiment que l'alignement de la durée de cotisation devrait se faire par un retour de l'ensemble des actifs à une durée de 37,5 ans de cotisations* ». Le chiffrage de cette hypothèse a même été établi à la demande de la FSU et le rapport précise ainsi que « *l'incidence sur les besoins de financement du système de retraite peut être estimée dans ce cas à 0,3 point de PIB, soit un alourdissement du besoin de financement d'environ 8 % à l'horizon 2040* ».

C'est un ordre de grandeur finalement modeste et l'objection qui est faite à cette mesure n'est d'ailleurs pas d'ordre financier. Le rapport dit assez crûment que « *surtout, elle rend plus difficiles d'éventuels allongements de la durée d'activité que l'on pourrait souhaiter ultérieurement* ». L'enjeu va donc bien plus loin qu'un éventuel alignement de la fonction publique sur 40 annuités. Il est celui la perspective de 42 annuités ou plus pour tous les salariés.

Ce premier rapport est donc riche en matériaux et il expertise des approches qui peuvent être très contradictoires. Il ne tranche rien. ■

Pour s'y retrouver

RÉPARTITION

C'est le système qui fonctionne aujourd'hui en France et dans la plupart des pays. Les pensions sont financées directement par les cotisations de l'année versées par les salariés qui exercent une activité professionnelle. Il repose sur la solidarité entre les générations puisque les actifs d'aujourd'hui payent les retraites des actifs d'hier et ce sont les actifs de demain qui paieront les retraites des actifs d'aujourd'hui.

CAPITALISATION ET FONDS DE PENSION

C'est un système dans lequel les pensions sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Capitaliser, c'est accumuler des fonds et les placer. Les retraites sont alors payées par les revenus de ces placements. On parle de fonds de pension. En répartition comme en capitalisation, ce sont toujours les richesses produites de l'année qui financent les pensions de l'année. Mais les circuits du financement et la conception des deux systèmes – solidaire ou individualiste – diffèrent. Les fonds de capitalisation ne peuvent se développer qu'en bénéficiant d'avantages fiscaux et d'exonérations de charges sociales. Dès lors, le développement de ces fonds entre en concurrence avec les régimes par répartition, dont les moyens de financement sont réduits. Leur principe est inégalitaire si les versements au fonds sont facultatifs. Ils dépendent alors de la capacité d'épargne et bénéficient d'avantages fiscaux proportionnels. Ils laissent entier le problème des solidarités interprofessionnelles. Ils sont dangereux quand la gestion de cette épargne est individualisée et placée de façon aventureuse (affaire Enron).