

# Une nouvelle phase de « réformes structurelles » pour s'attaquer à nos retraites

Marcel Brissaud, Snesup-FSU

Salariés et retraités du privé et du public doivent subir les mêmes vagues de régression sociale, le Medef veut conserver ses profits et l'État veut disposer de l'argent public

## VEUT-ON FAIRE DISPARAÎTRE LE RÉGIME SPÉCIFIQUE DES FONCTIONNAIRES ET LE CODE DES PENSIONS CIVILES ?

Une seule question est posée : comment faire pour que la cotisation employeur versée par l'État pour les fonctionnaires soit ramenée au niveau de celle des patrons du privé, moins élevée. Mais les expériences montrent qu'il ne faut pas aller trop vite - les Italiens ont été mal informés et les 15 ans prévus par les Suédois ne permettent pas un recul suffisant nous dit-on. L'État pourrait réduire son versement de 1/3 en 10 ans (\*\*) et l'on pourrait faire le passage d'un système à un autre à partir des départs de 2013. Les partants en 2012 garderaient le calcul actuel, ceux de 2013 pourraient avoir 95% de leur pension selon le système actuel et 5% selon le nouveau dispositif. En 2014 ce serait 90% et 10%, puis 85% et 15%, etc. D'autres pensent que l'on pourrait découper par tranche de 10% chaque année, et par prudence d'autres chiffrent à 3%, etc.... Nous sommes avertis.

### Nota

\* **Cotisations du secteur privé** : salarié 6,65%, employeur 8,30% pour les salaires au-dessous du plafond mensuel (2773 euros) + 1,60% sur les salaires dépassant le plafond. ARRCO : salarié : 3%, employeur 4,50% au-dessous du plafond. Pour les non-cadres : salarié 8%, employeur 12% pour des salaires entre 1 fois et 3 fois le plafond AGIRC (cadres) : salarié 7,70%, employeur 12,60%, entre 1 fois et 8 fois le plafond Avec un supplément AGFF pour l'ARCCO et l'AGIRC au-dessous du plafond et entre 1 fois et 3 fois le plafond, le total faisant au plus 26,15%

\* **Cotisations des fonctionnaires** : salarié 7,85%, l'État déclare pour sa propre contribution comme employeur 55,71% en 2008, soit un total de 63,56%.

### LE RÉGIME PAR POINTS

Le salarié subit une cotisation ainsi que son employeur sur

le montant de son salaire, souvent le salaire brut tout compris. Ce taux de cotisation est fixé par le régime. Les sommes ainsi versées sont présentées comme permettant l'achat de points.

Mais, première surprise, il est substitué aux sommes versées un montant dit théorique bien plus faible de l'ordre de 80%, fondé sur des hypothèses de ce que seront dans les années suivantes l'évolution de la masse salariale globale, les taux d'inflation et le nombre des retraités auxquels des pensions seront dues. Puis le **prix d'achat du point** est fixé chaque année et il évolue en principe selon l'évolution prévisionnelle globale des salaires, de la situation économique, et des évolutions prévisionnelles.

Au moment de son départ en retraite le salarié aura un montant de pension qui dépend alors de la **valeur du point**. Cette valeur est fixée chaque année à partir de la rentrée globale des cotisations cette année de départ et du volume des pensions à verser.

Les gestionnaires expliquent cela d'une manière hautement scientifique en écrivant :

Nombre de points = somme pour l'ensemble des années civiles salariées de  $(c_i * w_i) / p_i$ ,  
Avec  $c_i$  taux de cotisation (salarié + employeur) pour l'année  $i$ ,  $w_i$  niveau de salaire pris en compte,  $p_i$  prix d'achat du point pour chaque année d'activité.

$w_i$  est le salaire réel s'il est au-dessous d'un plafond, pour la partie au-dessus du plafond le taux de cotisation  $c_i$  change et au-dessus de  $n$  fois le plafond il peut ne pas y avoir de cotisation...

Et la pension initiale est = nombre de points multiplié par  $v_d$ . Sachant que  $v_d$  est la valeur du point l'année du départ cette valeur pouvant être très différente de ce qu'elle était les années antérieures et de ce qu'elle sera plus tard.

Pour les années qui suivent le nombre de points acquis reste le même, et la valeur du point est celle pour chaque année de retraite ou, autre règle, la pension initiale subit l'évolution décidée nationalement pour toutes les retraites fondée, comme c'est le cas actuellement, sur une relation plus ou moins lâche avec l'évolution des prix.

Souvent le quotient  $v_i / p_i$  est appelé « taux de rendement de l'année  $i$  » ce qui n'est pas le taux de remplacement qui est

le quotient entre le salaire de référence et le montant de la pension.

**Ainsi pendant toute sa vie active le salarié ne connaît que la retenue subie sur son salaire, il ne sait pas ce que sera sa pension.** Au mieux il saura quelles conditions remplir pour avoir une pension dite « complète », par exemple l'âge de 65 ans, ou le nombre de trimestres de la DSB (161 en 2009). Donc sous ces conditions il n'y aurait pas de décote sur son nombre de points, mais **il reste dans une ignorance totale du montant de cette pension complète puisque la valeur du point reste à définir chaque année.**

**Il n'est pas dit que la pension initiale complète est un pourcentage précis du salaire de référence** (en particulier le dernier salaire d'activité), puisque tout est lié à un nombre de points défini sur des paramètres de prix d'achat variables, et à la valeur du point au moment du départ.

**Ainsi la garantie fondamentale du niveau de la pension initiale n'est en aucune manière assurée.** En « travaillant plus » selon une formule célèbre, et plus longtemps le salarié peut espérer avoir un peu plus... mais il aura cotisé plus, et il aura réduit de plusieurs années la durée de sa période de retraite, sans trop savoir le résultat final qui peut s'écrouler à tout moment.

Donc **les garanties fournies aux salariés sont beaucoup plus faibles que ce qui se passe avec les calculs actuels par annuités ; puisqu'il n'existe pas de taux de remplacement garanti pour une durée normale de carrière ;** les salariés ne sont pas assurés de toucher une retraite satisfaisante, qui suivra le niveau de vie des actifs. Mais pour le gouvernement tout devient plus simple ! Pour éviter un déficit il suffit de réduire la valeur du point, - cela touche tous les retraités - (ou d'augmenter sensiblement le prix d'achat du point - cela pourrait faire réagir les actifs -). C'est ce qui fait dire que ce régime serait « équilibré » !

### LE RÉGIME INDIVIDUEL NOTIONNEL

C'est assez proche d'un régime par points dans lequel on ne parle pas de points, mais d'un « **capital-retraite** » personnel (appelé aussi compte notionnel). Il peut ou non fonctionner par répartition.

Les cotisations (salarié + employeur) versées pour tous les salariés au cours d'une année ne sont pas exprimées en points, elles restent une somme qui doit servir à payer les retraités existant l'année considérée. De ce fait, si l'on prend le montant global des cotisations des actifs de l'année j, il doit couvrir le paiement des pensions de tous les retraités existant l'année j et donner à chaque salarié un droit à l'attribution d'une pension qui pourra être tenu quand il partira à l'année k.

En conséquence il faut dans cette orientation faire des hypothèses correctes sur ce que sera la masse globale des salaires pour l'année k, sur le nombre de départs en retraite et le nombre de retraités cette année là. Ces hypothèses font intervenir l'évolution globale des salaires, celle prévue du PIB, les acquis par les capitalisations et la bourse, les évolutions démographiques, etc.

**En Suède** où un régime notionnel de ce type a été mis en place, on cherche à lier les retraites au taux d'évolution des salaires par habitant, mais les cotisations sont partagées en 2 parties. L'une de 16% des salaires pour acquérir ce qui pourrait s'appeler une pension de base (sans garantie minimale), l'autre de 6% est inscrite dans un système par capitalisation (où les garanties valent selon les fantaisies des spéculations bancaires). Dans ce cas pour une partie du

régime il n'y a plus la garantie d'un système par répartition mais une ouverture à tous les risques financiers, ouverture totalement refusée chez nous et avec raison, depuis 1945.

**En Italie** tout paraît être lié à l'évolution du PIB, ce qui décroche les retraites de toute garantie aussi bien par rapport aux salaires individuels des actifs que par rapport à l'évolution du coût de la vie ce qui mène à une perte sérieuse du pouvoir d'achat.

Les gouvernements se sont donnés les possibilités d'ajuster l'attribution des pensions selon la masse financière disponible, s'il s'avère que les réalités sont inférieures aux hypothèses faites. Car ce dispositif ne fixe pas le pourcentage que la pension fera par rapport au traitement de chaque salarié. D'une année par rapport à une autre, le salaire moyen individuel peut très bien suivre une évolution opposée à celle de la masse globale des salaires puisque le nombre de salariés en activité peut fortement varier.

On nous expliquera que le système est « équilibré » c'est à dire sans déficit, alors **que le salarié n'a aucune garantie sur le niveau de sa pension, puisque c'est lui qui subit toutes les mesures d'ajustement.**

On ne peut pas dire que ce dispositif tient mieux compte de l'évolution des carrières, puisque les mauvaises années (cas des premières années comme salarié) qui donne un nombre de points ou un capital-retraite faible sont prises en compte malgré leur médiocrité.

De même les années d'études sont passées sous silence, tandis que la situation familiale et le droit à une réversion sont renvoyés à une aide sociale, qui serait du ressort d'un tout autre système, tel le Fonds National de Solidarité que Balladur en 1994 avait essayé d'imposer en niant le caractère de traitement continué qu'est la pension de la Fonction Publique.

Enfin la date de départ est laissée au choix du salarié (pas avant 60 ans ?), s'il choisit une mauvaise année, il ne devra s'en prendre qu'à lui-même ! Mais dans le secteur privé cette liberté de choix est purement théorique puisque l'employeur reste maître de son personnel et des divers types de licenciements.

La notion de pension « complète » n'est pas toujours définie, et l'on voudrait faire intervenir l'espérance de vie selon le secteur d'activité et l'âge de départ, ce qui imposerait des calculs totalement différents entre des retraités ayant acquis le même nombre de points ou le même capital-retraite. Certains technocrates ont même imaginé que le retraité pourrait choisir entre recevoir une rente mensuelle ou un capital global qu'il pourrait placer dans les spéculations de son choix !

On voit ainsi les nouveaux gâchis qui se produiraient.

**Ces deux dispositifs dissolvent tout fondement de solidarité.**

En France pour le régime actuel de la Sécurité Sociale, la cotisation totale salarié + employeur est de l'ordre de 26%. Mais des « indemnités » diverses comme les primes dites d'intéressement échappent à toutes cotisations et des heures sup passent au noir. Des pistes existent pour réformer de façon efficace le financement de nos retraites par répartition mais le débat sur le développement du financement est un débat interdit. ■