



FO-CADRES

N°133

La lettre de l'UCI-FO

L' Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière

Financement des retraites

Le passage à 41 ans de cotisation n'est pas la solution



Prévue par la loi Fillon de 2003, le rendez-vous 2008 sur les retraites avait

comme objectif d'aborder la question de l'équilibre financier des régimes, du montant des pensions et de la garantie d'une retraite minimum. Malgré les discussions des organisations syndicales lors des phases de concertation, le gouvernement s'est empressé par la voix du président de la République de mettre un terme aux discussions en imposant l'allongement de la durée de cotisation à 41

ans comme l'unique solution.

Cette proposition que le gouvernement justifie par l'accroissement de l'espérance de vie est socialement irresponsable. Elle contribuera inévitablement à réduire le montant des pensions. Plus encore, allonger la durée de cotisation ne permettra pas aux salariés de travailler plus longtemps. Aujourd'hui, 2 personnes sur 3 qui liquident leur retraite ne sont déjà plus en activité.

Ce choix dogmatique porte atteinte au pacte de solidarité intergénérationnelle et favorise le remplacement à terme des cotisations sociales obligatoires par des souscriptions individuelles. Ainsi, pour espérer avoir une retraite décente, les salariés seront obligés, à terme, de se tourner vers les contrats d'épargne re-

traites, avec tous les risques que cela comporte notamment face aux appétits des organismes financiers.

Le véritable enjeu

Appétits d'autant plus aigus que les pensions versées représentent 212 milliards d'euros en 2005, soit 12,8 % du PIB. Tout cela, sans que les marchés y aient leur mot à dire. Ce volume financier géré sans but lucratif échappe aujourd'hui, pour l'essentiel, aux assureurs privés, aux banques et plus largement aux institutions financières. C'est l'exemple même d'un système qui apporte une contradiction au libéralisme économique et à sa logique financière dans sa prétendue efficacité pour répondre à des besoins essentiels entre tous.

Malgré les rappels incessants de FO et de certaines organisations syndicales pour dénoncer les risques de paupérisation des retraités actuels et à venir, le gouvernement persiste et signe, faisant sienne d'une certaine manière les propositions libérales du Medef.

Dans ces conditions le rapport de force entre le monde du travail et celui du profit est engagé. Pour FO, le passage à 41 ans est inacceptable car d'autres solutions existent en matière de financement des retraites. Doit-on rappeler que, quelle que soit la durée de cotisation, seuls le plein emploi et une productivité croissante seront en mesure de rééquilibrer le système de retraites par répartition ?

Les cadres ont compris que ce combat était aussi le leur. Au même titre que les autres salariés, ils ne sont pas convaincus que les choix retenus leur permettront d'obtenir une meilleure retraite à l'avenir. De même que leur attrait pour des plans de retraite par capitalisation n'est pas aussi avéré qu'on ne pourrait le croire. La crise financière internatio-

Éditorial

Retraites : Le choix de la solidarité

L'année 2008 s'annonce décisive pour l'avenir de nos retraites. La question des réformes pour sauvegarder nos régimes par répartition reste posée. Mais accepter le principe d'une réforme ne signifie pas devoir partager son contenu, surtout quand le bilan des réformes précédentes n'a pas permis un retour à l'équilibre des comptes malgré les sacrifices imposés aux salariés. Censées soulager les générations futures d'un "fardeau" démographique, les réformes de 1993 et de 2003 ont fragilisé la répartition et ont conduit à la baisse progressive du taux de remplacement des pensions. La poursuite de ces réformes dans le cadre de la loi Fillon, solution retenue par le Gouvernement et appuyée par le MEDEF, ne fera qu'aggraver la situation sans pour autant consolider ni sauvegarder un système de répartition et encore moins relever le taux d'activité des seniors. En réalité, le gouvernement utilise le passé « le stock » pour dramatiser le futur et justifier le présent c'est à dire le passage à 41 ans.

Le système de retraites par répartition reste à ce jour la seule réponse efficace au principe de la solidarité entre les générations. La vraie question que l'on doit se poser est celle de la répartition des richesses, c'est-à-dire la part que l'on veut affecter à la rémunération du capital et celle que l'on veut affecter à la rémunération du travail par le salaire direct et différé.

Le choix est donc simple : ou on estime que la politique économique est inscrite dans le marbre et que la trop faible croissance, la mauvaise répartition des richesses, le chômage sont incontournables, ou on estime que la politique économique peut changer. Il s'agit là d'un véritable choix de société. A titre d'exemple, quand un gouvernement décide d'affecter chaque année près de 30 milliards d'euros à une mesure d'exonération de cotisations patronales, il fait bien un choix. Lorsqu'il vote un paquet fiscal de 15 milliards d'euros, il fait aussi un choix. Pourquoi dès lors ne pourrait-il pas faire un autre choix pour sauver les retraites !

Eric Peres
Secrétaire Général FO-Cadres



Directeur de la Publication: Eric PERES - Dépôt légal Juin 2008 ISSN 1963-2509 CPPAP 0112 S 08146

N° 133 - 0.30 € - Diffusion gratuite aux adhérents



nale, la baisse des rendements des différents produits financiers et la méfiance des cadres envers leur entreprise ont sérieusement entamé leur capital de confiance envers ces différents dispositifs.

Sans parler des multiples exemples de faillite des fonds de pensions d'entreprises qui restent dans les mémoires. Enfin, comment ne pas être inquiets d'une réforme qui les touchera plus que tout autre, eux qui commencent à travailler plus tardivement.

Même s'ils souhaitent travailler jusqu'à 65 ans, ils savent, échaudés qu'ils sont par les discours sur la performance, que l'en-

treprise ne leur permettra pas forcément d'être en activité jusqu'à cet âge. Au moment même où l'âge d'entrée sur le marché du travail s'élève, le taux de chômage des cadres « seniors » ne cesse d'être élevé : 6,4 % de chômage pour les cadres de plus de 50 ans contre 2,9% pour les 30-49 ans. Un accident de carrière survenant après 55 ans laisse peu d'opportunités de continuer à travailler. Opter alors pour une retraite se fera de facto à taux réduit.

Le réel levier d'action se trouve dans l'amélioration des conditions de travail. Tant que les salariés arriveront usés à la fin de leur parcours professionnel, allon-

ger indéfiniment la durée de cotisation n'aura aucun impact sur l'allongement de l'espérance de vie professionnelle.

Pourquoi donc mettre autant d'acharnement à régler ce problème par le passage à 41 ans alors que diminuer la pression sur les salariés, améliorer les conditions de travail et prendre en compte la pénibilité seraient des solutions largement plus efficaces.

De la prise en compte de ces données dépend l'issue du débat sur les retraites et la défense de la répartition afin de garantir, par la mutualisation des risques, l'assurance d'une retraite décente pour tous, quel que soit l'âge.

Questions / Réponses

Répartition ou capitalisation ?



A l'avenir la proportion des retraités va augmenter par rapport aux actifs. Pour maintenir le

niveau de vie des premiers, cela pose le problème du transfert d'une partie plus importante du revenu global disponible de la société vers les anciens. Les retraites doivent être financées par une ponction sur les richesses réellement disponibles, donc produites durant l'année. C'est vrai des retraites par capitalisation comme des retraites par répartition.

Qu'est que la retraite par répartition ?

Le système de retraite par répartition repose sur le volume des cotisations. Il assure par ce biais une mutualisation des risques et renforce ainsi la solidarité entre les générations de salariés. Il n'est donc pas sensible à l'inflation et aux variations des marchés. Il dépend de l'amélioration ou de la détérioration du rapport cotisants / bénéficiaires. Les sommes prélevées pour la répartition sont immédiatement redistribuées et alimentent la consommation.

Et la retraite par capitalisation ?

Le système de capitalisation repose quant à lui sur l'achat d'actifs financiers (actions et/ obligations) dont le rendement dépend étroitement des performances des places boursières. Dans ces conditions le montant de la retraite sera fonction de la propension à épargner (donc du revenu) et des rendements des actifs. Or qui peut calculer le rendement d'un actif financier avec des prévisions et des taux sur les 20 ou 30 ans à venir ?

La capitalisation est-elle sans risques ?

Les sommes prélevées pour la capitalisation sont retirées de la consommation et placées. Il peut donc en résulter, si la contrepartie des placements n'est pas utilisée en investissements, un tassement de la consommation suivi d'une baisse de l'activité économique.

Le marché des actions est un marché libéral au plan mondial, sur lequel joue la loi de l'offre et de la demande. Les cours sont donc irréguliers et un régime par capitalisation qui devrait liquider ses titres de façon régulière pour assurer ses échéances risque de devoir le faire au mauvais moment. Pour parer aux aléas, les gestionnaires de grands fonds de pensions exigent de forts taux de retour sur investissement des entreprises où sont placés leurs intérêts. Cela se traduit par des gels de rémunération, un accroissement de la flexibilité, des restructurations et des licenciements boursiers. Pour ceux qui y adhèrent, les fonds de pension représentent donc un risque considérable.

La faillite d'Enron - dont les 20 000 salariés ont à la fois perdu leur emploi et la plus grande partie de leur retraite, le scandale Worldcom - le plus grand de l'histoire américaine avec un montant de fraude supérieur à 10 milliard de dollars et l'affaire Parmalat - le plus grand scandale financier connu en Europe avec 14 milliards d'euros de fraude, sont de ce point de vue des exemples probants.

La transition vers la capitalisation est-elle gérable ?

La substitution de la répartition par la capitalisation conduit inévitablement à ce que la génération d'actif au moment du transfert cotise à la fois à l'ancien ré-

gime et au régime naissant. Pour éviter cet écueil et faire en sorte que la capitalisation ait le même rendement que la répartition le capital de départ doit être équivalent au moins à 3 années PIB. Irréaliste !

L'introduction de la capitalisation est-elle rentable ?

Si les systèmes de retraite basculent vers la capitalisation, l'afflux d'épargne implique une augmentation substantielle du capital productif. Il faut alors beaucoup de capital pour que le revenu qu'on en tire couvre les besoins futurs des retraités. Or dans le cas d'une telle augmentation, le rendement du capital vient à diminuer. De plus les retraités seront des vendeurs d'actifs nets lors de la liquidation de leurs retraites. Plus nombreux face à la nouvelle génération, l'offre étant plus importante que la demande, le rendement des titres sera plus faible.

Pourquoi 40 annuités ?

L'entrée sur le marché du travail est de plus en plus tardive et la sortie de plus en plus précoce. Souhaiter le maintien au 40 annuités c'est s'assurer d'une durée de cotisation qui se rapproche de la durée moyenne d'activité d'un salarié aujourd'hui.

Selon le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) lorsque la réforme Balladur aura donné pleinement ses effets cela se traduira par une baisse de 12% du taux de remplacement des salaires par les retraites. Le maintien à 40 ans est donc incontournable ou l'on risque d'accroître la baisse du montant des pensions. D'autant plus que le surcoût d'un tel maintien à 40 annuités au lieu du passage à 41 annuités est insignifiant. Le COR l'a chiffré à 0,1 % du PIB annuel en 2015 !

Les cadres et leurs retraites

40% des cadres sont au chômage ou en pré-retraite avant la liquidation de leur pension



Les propositions du gouvernement concernent en particulier le régime général. A terme, avec l'appui du MEDEF

elles viseront aussi les régimes complémentaires. Ces régimes AGIRC et ARRCO fonctionnent par répartition et sont obligatoires depuis la loi du 29 décembre 1972. Ils ont notablement amélioré le niveau de protection sociale des salariés.

Ce second pilier assure notamment pour les cadres une contribution essentielle au regard de leur parcours professionnel. Près de 60% de leur retraite totale provient des régimes complémentaires dont 35% de leur régime spécifique AGIRC. Actuellement, un cadre retraité perçoit en moyenne 57% de son dernier salaire brut. Ce taux de remplacement qui tient compte du régime général et des régimes complémentaires diminuera par les effets de la loi Balladur et de la loi Fillon d'ici 2040. Le nouveau taux de remplacement avoisinera les 48%.

Il est donc impératif de sauvegarder le régime général et de conforter les régimes complémentaires. Ces derniers doivent continuer d'assurer une contribution essentielle à la retraite des salariés de l'encadrement dont la carrière est aujourd'hui de moins en moins linéaire et

plus souvent entrecoupée de périodes de chômage. Alors qu'on parle d'allonger la durée de cotisation, on constate que 40% des cadres ne sont déjà plus en activité lorsqu'ils font valoir leur droit à la retraite.

Inégalités hommes/femmes

Dans le même temps les disparités entre les hommes et les femmes demeurent. Actuellement, les pensions de droits directs des femmes sont de moitié inférieures à celles des hommes. Nombreuses sont celles qui ont très souvent élevé seules un ou plusieurs enfants, subi des périodes de chômage et des temps partiels. Sans compter que les écarts de salaires restent toujours aussi importants. En 2008, leur salaire est de 17% inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Dans ces conditions une retraite individuelle basée sur la propension à épargner selon le revenu pénaliserait encore plus fortement les femmes.

Retraites et durée de cotisation

Enfin quelle sera la situation des cadres de plus de 60 ans sans emploi et qui n'auront pas les 41, 42 ou 45 ans exigées par le gouvernement et le MEDEF ?

Que dire des futurs jeunes salariés du privé, des cadres et des ingénieurs qui à la sortie de leur formation initiale accéderont à l'emploi après l'âge de 25 ans ?

En dehors même des cadres, les démarrages pénibles font que le début moyen actuel de cotisation au régime de base se situerait vers 22 ans. Il est donc matériellement impossible que, contrairement aux générations passées et à celles qui partent maintenant on ait 41 annuités à 60 ans. Les avoir à 61 ans suppose que ne manque aucune annuité et ce, alors que le départ réel a lieu à 58 ans.

En 2003, seuls 4 cadres sur 10 étaient encore en activité au moment de la liquidation de leur retraite. Aujourd'hui, ils sont 60% et on peut estimer qu'ils seront 90% à partir de 2010. Le besoin croissant de compétences et l'amélioration de l'espérance de vie sont à l'origine de cette évolution et contribueront à régler le problème que le gouvernement prétend vouloir traiter pour faire accepter l'allongement de la durée de cotisation.

L'allongement de la durée de cotisation n'influe pas de manière automatique sur la durée réelle de cotisation : ce sont bien les pratiques des employeurs et des salariés et plus largement l'amélioration du marché du travail qui contribueront à l'équilibre des régimes.

C'est pourquoi le passage à 41 ans est inadéquat. Il amplifiera les inégalités et aggravera plus encore la situation de ceux qui subiront au cours de leurs parcours des périodes de chômage ou de précarisation de leur emploi.

Financement des régimes de retraites

Le système de la répartition n'est pas en faillite



En 2005, les prestations de protection sociale représentaient 505,5 milliards d'euros, soit 29,6 % du PIB.

A la même période les dépenses des régimes de retraites représentent 212 milliards soit 12,8% du PIB. Les richesses actuelles et à venir peuvent assurer le financement des régimes. Le COR fait apparaître un besoin de financement de 1,8 points de PIB supplémentaires d'ici 2050. Cela n'est pas insurmontable ! Rappelons que la part des dépenses de retraite a augmenté de 2,3% du PIB en 20 ans et de 8 points au cours des 40 dernières années et ce sans aucun problème. Pourquoi cela serait-il impossible aujourd'hui ?

Le PIB doublera d'ici 2040

Les besoins de financement seront au plus haut entre 2036 et 2040 lorsque toute la génération du baby boom (née entre 1946 et 1976) arrivera à la retraite. Par la suite le nombre de nouveaux retraités diminuera rapidement.

D'autant que si la productivité progresse pendant les 40 années à venir de 1,75 %, soit moins vite que depuis le début du XXe siècle (2% par an en moyenne), le PIB français aura doublé. Alors si aujourd'hui, sur 100 euros de richesses produites, 12,8 euros ont servi aux pensions, en 2040 sur 200 euros de richesses produites par le même nombre de travailleurs, 29,2 euros iraient aux retraités, mais 170,8 euros iraient aux actifs contre 87,2 euros aujourd'hui ! Où est le problème ?

Si comme le suggère le COR, le Fonds de réserve couvre à terme la moitié du financement, une hausse de 0,3 point de cotisation répartie entre les salariés et les employeurs assurerait une retraite moyenne nette au moins égal à 75 % du salaire moyen net. Dans le cas contraire pour obtenir le même taux de remplacement sans hausse de cotisation il nous faudrait travailler 9 ans de plus !

Mieux redistribuer les richesses

L'impact du niveau de productivité du travail est donc essentiel pour le financement des retraites. Sa hausse permet une croissance plus forte de l'économie et des reve-

nus d'activités. La masse des revenus sur laquelle est assis le financement des retraites est alors augmentée. Mais deux conditions impératives doivent être réunies.

La première est que les gains de productivité soient mieux redistribués et notamment en faveur des revenus du travail. L'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente la masse des revenus à partager entre actifs et retraités et rend plus facile le financement des retraites.

En second, il convient que les pensions ne soient plus indexées sur les prix mais sur les salaires pour que l'augmentation des revenus d'activité puisse être intégralement répercutée dans le financement des retraites. Or depuis 20 ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 70 % à 60 %, celle des profits montant de 30 à 40 %. Cette évolution déséquilibre le financement des retraites et les politiques de flexibilisation salariales actuelles n'encouragent nullement d'espérer une amélioration.



Ensemble, défendons nos retraites

2008 est une année importante, la réforme engagée par le gouvernement fait peser de lourdes menaces sur nos retraites. Le passage à 41 ans de cotisations n'est pas la solution à la question du financement et aura pour seule conséquence d'abaisser à terme le montant des pensions des salariés en général et des cadres en particulier.

Pour la défense de nos retraites, FO exige :

♦ Le blocage des compteurs à 40 ans de cotisations

Allonger la durée au delà de 160 trimestres conduirait à paupériser les retraités, en minorant progressivement le montant de leur future pension et décrédibiliserait le système par répartition

♦ La revalorisation du minimum de pension pour arriver à 100% du SMIC

Revalorisation à 75% du SMIC net (850 euros) afin d'atteindre avec l'ARRCO en moyenne 1 000 euros

♦ L'affectation de ressources suffisantes pour garantir la pérennité de nos systèmes de retraites et assurer la solidarité intergénérationnelle, ciment de la répartition

♦ L'alimentation du fond de réserve pour les retraite

Respecter les engagements pris en 1999 et alimenter le FFF afin d'assurer au moins un tiers des besoins en financement après 2020 soit 125 milliards d'euros.

♦ Le maintien du droit à la retraite à 60 ans pour tous

♦ L'assurance d'une retraite de haut niveau, garantie dans le temps

♦ Le financement de nos régimes de retraite par l'élargissement de l'assiette des cotisations

D'après la Cour des comptes cet élargissement à l'intéressement, la participation et aux stock-options représentent 3,735 milliards d'euros pour la CNAVTS.

♦ L'augmentation des salaires et la taxation des profits

Depuis 20 ans, les salaires ont reculé de 10 points dans le partage de la valeur ajoutée et les profits non réinvestis ont progressé d'autant. Une taxe de 3 % sur les bénéfices non réinvestis c'est 3 milliards d'euros pour la CNAVTS.

♦ La compensation des exonérations de cotisations accordées aux entreprises et le cas échéant l'augmentation des cotisations.

En 2007, sur 24 milliards d'euros d'exonérations de cotisations, plus de 2,5 n'ont pas été compensés. C'est un milliard d'euros pour la CNAVTS.

♦ Le retour au calcul du salaire annuel moyen sur les 10 meilleures années et une revalorisation des coefficients et pensions garanties non seulement par référence à l'indice de prix mais aussi à l'évolution moyenne des salaires

Depuis 1987, l'abandon de cette méthode et l'indexation sur les prix ont conduit à une perte de pouvoir d'achat de plus de 20 points et à un taux réel de remplacement à 43% en 2008, en rupture avec la règle initiale des 50%.

♦ L'ouverture de nouveaux droits par la mise en œuvre de retraites anticipées avec bonification des trimestres d'exposition à la pénibilité.

♦ Revaloriser à un niveau suffisamment élevé la valeur du point AGIRC pour stopper la dégradation du niveau de pension des cadres, agir ainsi en faveur du pouvoir d'achat des retraités et donner un signal fort aux actifs

Pour FO, défendre les retraites, c'est aussi défendre le régime AGIRC et assurer la pérennité du régime le plus contributif pour les cadres.

♦ Maintenir la possibilité pour les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale de bénéficier d'un nombre forfaitaire de point.

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière - 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tel: 01 47 42 39 69 - Fax: 01 47 42 03 53 - Email: contact@fo-cadres.fr - site: www.fo-cadres.fr

Nom/Prénom.....
Entreprise.....
Adresse.....Code Postal.....Ville.....