



Réforme des retraites

D'autres solutions existent

actualité

Sommaire

- p.2 – Retraite par répartition
- p.2 – Les leviers du financement
- p.3 – Les cadres risquent une fois de plus de payer le prix fort
- p.3 – Les jeunes : génération sacrifiée ?
- p.4-5 – Interview : Pierre Concialdi
- p.6 – Répartition VS capitalisation
- p.6 – Interview : Véronique Lamblé
- p.7 – Réformes des retraites
- p.8 – Équilibre des retraites
- p.9 – Montant des pensions
- p.10 – Retraites complémentaires
- p.11 – Glossaire
- p.12 – Retraites Public/Privé
- p.12 – Mobilisation

éditorial

La réforme des retraites, engagée à marche forcée par le gouvernement, ne rassure pas les salariés et encore moins les cadres. Selon le baromètre HEC-Figaro de mai 2010, plus de 72 % d'entre eux avouent leur profonde inquiétude. Rien d'étonnant lorsqu'on sait que les réformes de 1993 et de 2003 ont précipité la baisse du niveau des retraites et ont conduit le taux de remplacement à 60 ans à passer en dessous de 40 % dès lors que l'entrée en emploi excède 22 ans.

Dans ces conditions, un nouvel allongement de la durée de cotisation et un report de l'âge légal de départ, tels que les envisage le gouvernement seraient inévitablement un nouveau coup dur pour des salariés déjà fortement fragilisés. Sans parler du sort réservé aux plus jeunes que l'entrée tardive sur le marché du travail en raison notamment de la poursuite de leurs études supérieures, pénalisera inmanquablement.

Face à cette inquiétude, le dernier rapport du COR n'est pas fait pour rassurer. Basés sur des projections à 40 ans, les scénarii alarmistes annoncent des déficits record à l'horizon 2050, entre 72 et 114 milliards d'euros.

Un seul fait est néanmoins incontestable : le nombre croissant de personnes âgées couplé avec l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance. Un progrès social que traduit la détérioration relative du ratio de dépendance démographique. Un défi qui n'en demeure pas moins transitoire. Alors par conséquent rend-il

inévitables le report de l'âge légal et l'allongement de la durée de cotisation ?

Certainement pas ! Car le problème des retraites est essentiellement un problème de financement. Un besoin que le COR chiffre entre 1,7 et 2,7 points de PIB jusqu'en 2050. Pour y parvenir, l'augmentation des ressources est incontournable. Quoi de plus normal si l'on veut couvrir la croissance des besoins de protection sociale. Parmi les nombreuses mesures, la hausse proportionnée des cotisations élargies au revenu du capital est tout à fait envisageable. D'autant plus envisageable qu'elle va dans le sens d'une répartition plus juste des richesses tant par la dynamisation des politiques salariales que par une réforme fiscale et une mise à plat des mesures d'exonérations sociales.

Des options qui sont certes à rebours de la doxa libérale et qui enjoignent le politique à reprendre ses droits face au pouvoir de la finance spéculative. Sans quoi le déficit politique et l'orgie idéologique par l'engouement pour le marché laisseront place au vide et conduiront à penser qu'aucune politique économique n'est possible pour créer les conditions d'une croissance créatrice d'emplois durables.

Reste que l'accroissement du besoin de financement des retraites lié à la crise nécessite une réponse immédiate de l'État, avec la même détermination que celle qui a prévalu pour sauver le système bancaire.

Puisque d'autres solutions existent, autant le dire !

C'est le choix de ce numéro de la Lettre FO-cadres qui se propose en confrontant de nombreuses idées reçues de montrer qu'il est possible de se départir de cette rhétorique du désespoir et du fatalisme mise en avant dans les nombreux discours sur ce dossier.

Pour l'heure, alors que les alternatives au recul social se heurtent à l'acharnement idéologique du gouvernement, une riposte syndicale s'impose. Elle appelle des revendications claires et partagées par tous pour que l'unité d'action et les modalités de sa mise en œuvre soient envisageables, crédibles et efficaces. Une condition qui fait encore malheureusement défaut à ce jour. Or les raisons d'agir sont depuis longtemps réunies et connues de tous. Car la défense des retraites est au cœur d'un choix de société, de justice et de progrès social. Un choix qui conduit au refus du report de l'âge légal à 60 ans et de l'allongement systématique de la durée de cotisation. Un choix que les cadres et ingénieurs FO défendront avec force et conviction lors de la journée de grève interprofessionnelle et du rassemblement national le 15 juin à Paris à l'appel de la Confédération FO.



Eric PERES
Secrétaire Général
FO-Cadres

Retraite par répartition

LES CHIFFRES

En 2009, 279 milliards de prestations ont été versées au titre de la vieillesse, soit 14,4 % du PIB. Avec 44,9 % de la masse totale des prestations sociales, ce poste est le plus important des dépenses de protection sociale.

En France, le système de retraite, d'inspiration bismarckienne et fonctionnant par répartition, est principalement financé par les cotisations sur les revenus versées par les employeurs et les salariés (près de 65,5 % des ressources des régimes de base en 2007) et par impôts et taxes affectés. Les taux de cotisations retraites des salariés du privé sont de 26 % sur le salaire brut en 2007 : 10,5 % à la charge du salarié, le reste à la charge de son employeur. Sous l'effet démographique, le nombre de retraités augmenterait de plus de 52 % entre

2008 et 2050. D'après le scénario le plus pessimiste du COR, la part des pensions dans le PIB progresserait vivement pour atteindre 14,7 % en 2020 puis 15,7 % en 2050. Le nombre des actifs cotisants aux différents régimes passerait de 25,3 millions en 2010 à 26 millions en 2022 puis n'augmenterait que très légèrement jusqu'en 2050 (+240 000); la part des cotisations serait quasi stable sur toute la période de projection. Le système présenterait un besoin de financement de l'ordre de 2,1 % de PIB en 2020 et 3 % de PIB en 2050.



Mesures d'âge Limite et conséquences ?

En complément de son 8^e rapport, le COR a réalisé plusieurs simulations pour assurer l'équilibre des régimes de retraite avec le seul levier de l'âge :

- Augmenter la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 41,5 ans en 2020 à 43,5 ans en 2050.

Une telle mesure ne permet d'assurer que 15 % des besoins de financement d'ici 2050 et se fera au prix de la baisse des pensions.

- Reporter l'âge de départ à la retraite de 60 à 63 ans et décaler l'âge du taux plein de 65 à 68 ans.

Cette mesure pénalisera les salariés qui disposent de la durée d'assurance exigée, mais devront attendre trois ans pour partir à la retraite. Les cadres qui sont entrés plus tardivement sur le marché du travail sont assurés de ne pouvoir liquider leurs droits qu'à 68 ans voir au-delà. Sans compter que les besoins de financement ne seront toujours pas assurés (27 % en 2050).

- Combiner hausse de la durée d'assurance et report de l'âge :

En cumulant les options, le COR propose un scénario terrifiant, mais édifiant. Tout cela n'apportant que 36 % des besoins de financement en 2050.

Les simulations du COR démontrent ainsi que les mesures retenues par le gouvernement sont inefficaces. D'autres solutions existent, qui ne portent pas atteinte aux droits à pension et qui n'obligeront pas les salariés à travailler jusqu'au cimetière.

Les leviers du financement

Quels que soient les discours, les facteurs déterminant l'équilibre d'un système de retraite par répartition sont connus et en nombre limité...encore faut-il tous les évoquer !

Dans un système par répartition à tout instant, la masse des pensions versées doit équilibrer celle des cotisations reçues.

Cotisations = Prestations.

Avec « Cotisations = taux de cotisation x salaire moyen x nombre de cotisants » et « Prestations = pension moyenne x nombre de retraités ».

Ainsi, trois leviers émergent pour équilibrer le système de retraite. L'arbitrage entre ces trois variables relève de choix politiques, collectifs.

Augmenter l'âge moyen de la retraite. Cela permet d'un côté d'augmenter le nombre d'actifs et de l'autre de baisser le nombre de retraités. Cette

solution qui est actuellement privilégiée a été mise en œuvre dans les réformes de 1993 et 2003, sans permettre un retour à l'équilibre. Un choix qui se heurte au faible taux d'emploi des seniors.

Augmenter les taux de cotisations. Un choix qui permet d'augmenter les ressources du régime. Une solution abandonnée depuis plus de 20 ans face principalement aux réticences des employeurs. L'argument avancé est qu'une telle augmentation du taux de cotisation viendrait alourdir excessivement le coût du travail, réduisant ainsi la compétitivité des entreprises dans un contexte fortement concurrentiel. Il serait alors possible de n'augmenter que les taux de cotisation salariés, ce qui ne pèserait pas sur le coût du travail, du moins directement. Mais dans ce cas, la progression du pouvoir d'achat des salariés serait réduit d'autant, ce qui freinerait la consommation et la croissance. Or faut-il rappeler ici que l'augmentation des taux de cotisation serait d'autant plus supportable pour les salariés que la progression des salaires serait forte ? Ce qui est incontestablement loin d'être le cas.

Baisser le niveau relatif des retraites. Cette solution est celle qui fut retenue par la réforme de 1993. Elle passe en particulier par une indexation des droits acquis et des pensions sur les prix et non plus sur les salaires nets, et par un calcul moins favorable du salaire servant de référence pour la retraite. Les pensions continueront d'augmenter, car elles restent liées à la progression des revenus d'activité professionnelle, mais à un rythme moins soutenu que ces derniers. Une baisse du niveau relatif des retraites qui se poursuivrait de façon trop importante pourrait remettre en cause la confiance dans le système.



FO-Cadres
Une force syndicale
à vos côtés

www.fo-cadres.fr



Les cadres risquent une fois de plus de payer le prix fort

En envisageant un nouvel allongement de la durée de cotisation, le gouvernement utilise le même levier qu'en 1993 et en 2003, avec l'inefficacité qu'on lui connaît...

Le bilan des réformes Balladur et Fillon est celui d'un constat d'échec. Ce seul levier n'a pas permis un retour à l'équilibre des comptes de l'assurance vieillesse et a considérablement aggravé les conditions de liquidation et le niveau des pensions de retraite.

Une baisse générale du niveau des pensions qui n'est aujourd'hui plus contestée par personne et qui a touché particulièrement les cadres. Depuis la réforme Balladur de 1993, la durée de cotisations a augmenté d'un trimestre par an pour arriver à 40 ans de cotisation, le montant de la pension n'est plus calculé sur les 10 meilleures années, mais sur la base des 25 meil-

leurs années et les pensions sont revalorisées au rythme de l'inflation et non plus à celui des salaires. La réforme Fillon de 2003 a poursuivi l'allongement de la durée de cotisation pour atteindre les 41 ans en 2012 et instaure un système de décote/surcote.

Ainsi, en l'absence de toute réforme depuis les années 90, un cadre ayant travaillé 40 ans et rémunéré à 200 % du salaire moyen percevrait à 60 ans une pension égale à 73 % de son dernier salaire. En revanche, avec l'impact de l'allongement de la durée de cotisation, ce même cadre voit son taux de remplacement chuter à 51 % sous l'effet Balladur et à 40 % sous l'effet combiné des deux réformes (Fig. 1). Une situation qui conduit les cadres à travailler bien au-delà de 60 ans pour ne pas devoir renoncer à plus d'1/3 de leur pension.

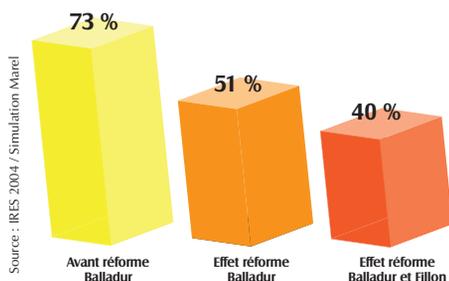
Un cadre né en 1943 perçoit en moyenne, à 60 ans, une pension annuelle inférieure de plus de 14 % avec le seul effet de la réforme Balladur.

tiel subi...). L'interruption de leur carrière professionnelle notamment avec la naissance des enfants se traduit par une progression moins rapide quand elle n'est pas stoppée, par le fameux plafond de verre. Côté salaire, il demeure inférieur de 22 % à celui des hommes.

Une situation qui impacte directement le montant de leurs pensions de retraite. Actuellement la pension des femmes est inférieure de 32 % à celle des hommes. Dans le même temps, seules 41 % d'entre elles ont pu valider une carrière complète contre 86 % pour les hommes.

Un nouvel allongement de la durée de cotisation les pénaliserait plus lourdement encore.

Fig. 1 - Taux de remplacement brut moyen à 60 ans pour un cadre du secteur privé rémunéré à 200 % du salaire moyen



Source : IRES 2004 / Simulation Marel

Femmes Les inégalités persistent

Les femmes sont généralement plus touchées que les hommes par le chômage, la précarité de l'emploi (carrières incomplètes, temps par-



LES JEUNES : GÉNÉRATION SACRIFIÉE ?

Considérés comme les variables d'ajustement à la conjoncture, les jeunes vont subir de plein fouet l'allongement de la durée de cotisation.

Les jeunes sont les premières victimes de la crise, leur taux de chômage a augmenté de plus de 20 % en 2009. La situation des jeunes diplômés est tout aussi préoccupante. Leur insertion professionnelle est désormais synonyme de précarité. En 2009, seuls 54 % d'entre eux ont signé un contrat à durée indéterminée contre 62 % en

2008. Quant au recrutement au statut cadre, il a chuté de 27 % en 2010.

Un constat qui appelle des mesures d'urgence, pour renforcer l'insertion professionnelle des jeunes et leur permettre d'accéder à un emploi durable.

Or, la réforme qui se prépare n'augure rien de bon pour eux. Le gouvernement leur annonce qu'ils devront travailler davantage que leurs aînés, au minimum 6 ans de plus, sans pour autant avoir la garantie d'obtenir une retraite de même niveau. Sans compter que les employeurs proposent au lieu et place de vrais emplois, des stages à rallonge, pour des étudiants déjà diplômés et prêts à entrer sur le marché du travail. Avec cette logique du travailler toujours plus, sans perspectives d'emploi, les jeunes subiront une triple peine :

- Leur choix d'un investissement dans des études supérieures ne s'accompagne désormais plus d'une meilleure insertion professionnelle

- Une insertion professionnelle rendue également plus difficile dans un contexte où les salariés âgés devront se maintenir en emploi coûte que coûte pour obtenir une pension décente.

- Enfin, avec une entrée plus tardive sur le marché du travail, ils rencontreront les pires difficultés pour réunir leurs droits à la retraite. Le travail sans fin sera-t-il leur seule perspective?

L'avenir d'une société ne se fonde pas sur la précarisation de la jeunesse. Ce choix est pourtant celui que fait le gouvernement dans le cadre de la réforme des retraites.

69 %

**DES JEUNES SONT INQUIETS
POUR LEUR RETRAITE. SONDAGE
TNS SOFRES 2008**





« Dans le discours gouvernemental, il s'agit d'équité de retraite en abaissant le taux de remplacement »

Pierre Concialdi, économiste, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales

Le gouvernement s'est engagé à réformer les retraites avant la fin de l'année. Faut-il selon vous les réformer une fois de plus ?

Il faut d'abord s'entendre sur les mots. On ne peut guère parler de « réforme » des retraites depuis 20 ans quand tout le monde constate, y compris des organisations internationales comme l'OCDE, que le taux de remplacement va baisser à la suite des changements programmés. Selon l'OCDE, le taux de remplacement pour une carrière complète devrait baisser (après réformes) de plus de 20 %, soit autant que dans un pays comme la Suède, souvent cité pour avoir accompli une réforme « exemplaire » de son système de retraite. Et ce chiffrage ne tient pas compte du fait que de plus en plus de salariés ne pourront pas avoir la durée de cotisation nécessaire pour percevoir une pension complète. Aujourd'hui déjà, on constate que près de 4 salariés sur 10 (38 %) sont concernés par le mécanisme plancher du minimum contributif ; ce pourcentage était de 19 % en 1990.

Cette régression du niveau des pensions va s'approfondir avec le temps. Avec les réformes en cours - et sans nouveau changement - le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen baissera d'environ 30 % entre 2010 et 2050. Dans 40 ans, ce rapport sera le même qu'au début des années 1970, à une époque où il y avait 28 % de retraités pauvres, soit quatre fois plus qu'aujourd'hui. Ces changements toucheront davantage les cadres dont la pension dépend largement, dans le secteur privé, des régimes complémentaires qui ont également subi des « réformes » importantes. Entre 1990 et 2010, le « rendement » de ces régimes a baissé d'environ 30 %.

Ce « grand bond en arrière » pénalisera surtout les plus jeunes générations qui subiront de plein fouet les effets des réformes en cours. Il y a donc une hypocrisie

certaine à « réformer » les retraites au nom de « l'équité » entre les générations, alors que ce sont les plus jeunes qui en pâtiront le plus. Si l'on veut éviter le retour massif de la précarité et de la pauvreté parmi les retraités, il faut donc effectivement réformer notre système de retraite, au sens propre du mot, c'est-à-dire redresser la barre pour restaurer des niveaux de pension satisfaisants. Ce n'est pas dans ce sens que s'inscrivent les projets du gouvernement qui refuse toute hausse des ressources pour financer les retraites.

L'allongement de la durée de cotisation et le report de l'âge légal sont les principales mesures avancées par les pouvoirs publics. Sont-elles inéluctables pour sauver nos retraites ?

Les choix en matière de retraite sont des choix de société et de répartition, dans tous les sens du terme. Dans ce domaine, rien n'est jamais inéluctable.

Qu'entend-on d'abord par « sauver » les retraites ? Dans le discours gouvernemental, il s'agit d'équilibrer les comptes des régimes de retraite en abaissant le taux de remplacement des pensions. Le gouvernement campe sur une ligne simple : il faut geler le taux de cotisation et donc nécessairement ajuster à la baisse le niveau des pensions au fur et à mesure du vieillissement de la population. C'est un peu comme si on annonçait qu'on allait « financer » les prochains repas en limitant la taille du menu et en réduisant le contenu de l'assiette.

Les mesures avancées par le gouvernement, non seulement ne sont pas inéluctables, mais ce ne sont tout simplement pas des réponses. Il faut rappeler que l'allongement de la durée de cotisation est déjà inscrit dans la loi de 2003 et que cette mesure était censée résoudre la question du financement à l'horizon 2020. A l'époque, François Fillon avait exhorté les salariés à rester au travail et les chefs d'entreprise à ne plus exclure prématurément les salariés âgés — « Sinon, on ne pourra pas allonger la durée de cotisation », avait-il déclaré. Depuis la loi de 2003, l'âge de cessation d'activité n'a guère bougé... mais le discours de François Fillon n'est plus le même. Le gouvernement persiste dans sa volonté

d'allonger encore davantage la durée de cotisation. Or c'est une voie sans issue. Il y a en effet une véritable contradiction à augmenter la durée de cotisation nécessaire pour avoir une pension complète alors que la durée de vie professionnelle diminue.

Le recul de l'âge légal n'est pas non plus une solution. Car l'âge légal de départ à la retraite n'est pas l'âge auquel les salariés cessent leur activité. Dans les autres pays européens, l'âge légal est généralement supérieur de 5 ans à celui de la France. Mais l'écart est beaucoup plus faible pour l'âge de cessation d'activité : 61 ans en moyenne dans l'Union européenne, contre environ 59 ans en France. Conséquence : avant la retraite, les salariés passent davantage d'années qu'en France dans une période de précarité faite de chômage ou d'inactivité. En moyenne, cette période est de 4 ans contre un peu plus d'un an dans notre pays.

Le gouvernement et le patronat poussent des cris d'orfraie à l'idée d'augmenter les cotisations sociales, ce prélèvement moderne qui permet de financer les pensions sans accumulation de capital. Mais ils proposent de « financer » les pensions par un prélèvement bien plus archaïque : celui qui oblige les salariés à travailler plus, c'est-à-dire à donner davantage de leur temps pour avoir le même niveau de pension.

Les scénarios du COR chiffrent le besoin de financement de nos régimes de retraites entre 72 et 114 milliards d'euros d'ici à 2050. Que pensez-vous de ces scénarios ? Selon vous peut-on faire face à un tel besoin de financement sans pénaliser notre économie ? Si oui comment ?

En résumé, les scénarios du COR tablent sur une quasi-stabilité de l'emploi sans baisse de la durée du travail. Dans ce cadre, les gains de productivité sont intégralement « affectés » à la croissance de la production et des revenus. Ce qui signifie que la production, la consommation et la masse de tous les revenus qui y correspondent devraient approximativement doubler (en pouvoir d'achat) au cours des 40 prochaines années. Ce sera aussi le cas pour les salaires. Car personne, pas même le patronat, ne conteste le fait que le partage entre salaires et profits devrait au moins rester stable au cours des 40 prochaines années. L'adhésion du patronat à ce consensus n'est guère

d'équilibrer les comptes des régimes de pensions. »

des et sociales (IRES)

étonnante, puisque la part des salaires se situe à son plus bas niveau depuis 60 ans. Pour les salariés, ce scénario n'a cependant rien de catastrophique, surtout lorsqu'on le compare à celui des 30 dernières années. Ils gagneront dans 40 ans deux fois plus sans travailler plus.

C'est donc à cette aune qu'il faut évaluer le besoin de financement des retraites. Est-il véritablement « insupportable » de prendre entre 4 % et 6 % des 2000 milliards de revenus supplémentaires disponibles dans 40 ans pour couvrir les quelques 100 milliards nécessaires pour financer nos retraites ? La question mériterait d'être posée aux salariés. Même dans l'hypothèse où ces derniers devraient supporter intégralement ce coût, les gains de pouvoir d'achat resteraient bien supérieurs à ceux des 30 dernières années.

La véritable catastrophe pour les salariés serait que ce scénario, pourtant consensuel, ne se réalise pas et que la part des salaires continue de baisser. C'est bien dans ce sens qu'il faut interpréter la volonté du gouvernement et du patronat de bannir toute hausse des financements pour les retraites.

L'augmentation de la cotisation est un

levier de financement pour les retraites. Mais d'aucuns considèrent que ce levier pénaliserait à la fois le pouvoir d'achat des salariés et notre compétitivité par un accroissement du coût du travail. Qu'en pensez-vous ?

Si les salaires évoluent au même rythme que la productivité, comme le projettent les scénarios du COR, une hausse des cotisations sociales (même limitée aux seules cotisations salariales) ne pénalise jamais le pouvoir d'achat. Elle se traduit simplement par un léger ralentissement de la hausse du pouvoir d'achat. Dans un scénario où l'on abrogerait les réformes de ces vingt dernières années (avec des besoins de financement environ trois fois supérieurs à ceux évalués aujourd'hui par le COR), la hausse du pouvoir d'achat des salaires nets serait, au minimum, de 1,4 % par an, contre 1,8 % si le taux de cotisations sociales restait figé à son niveau actuel. C'est l'éventail des choix possibles. Quant à l'impact sur le coût du travail, il doit aussi tenir compte de ces gains de productivité. Le gouvernement avance l'idée qu'une hausse d'un point du taux de cotisation détruirait 50 000 emplois. Si l'on

suivait ce raisonnement, aucune hausse des salaires ne serait possible au cours des prochaines décennies. Car du point de vue de l'employeur, une hausse des cotisations sociales ou une hausse des salaires a le même impact sur le coût du travail. Cette idée est bien sûr absurde et, aussi, en totale contradiction avec les scénarios du COR. Dans ces projections, le « coût du travail » (la dépense moyenne par salarié employé) devrait augmenter d'environ 100 % en 40 ans. Ces scénarios ne prévoient pas pour autant que 5 millions d'emplois seront détruits ! Tout simplement parce que la main-d'œuvre sera deux fois plus productive et que la hausse du coût de la main-d'œuvre sera compensée par cette hausse de la productivité. L'idée qu'il faudrait travailler plus pour gagner plus vise à occulter cette réalité.

En réalité, on ne peut pas sérieusement raisonner sur la variation du coût du travail sans prendre en compte les évolutions de la productivité. Avec une productivité deux fois plus élevée, un employeur peut sans problème payer ses salariés deux fois plus. C'est exactement le message délivré par les scénarios du COR.

Baisse programmée des pensions...

L'OUVERTURE À LA CAPITALISATION

La réforme du gouvernement accompagne une baisse prévisible du taux de remplacement.

La baisse du taux de remplacement des retraites est une prévision très largement médiatisée et qui fait l'objet d'une publicité soutenue et ciblée des différentes sociétés d'assurances et autres firmes bancaires. Le message est clair : « vos pensions vont inexorablement baisser... il faut prendre les devants et choisir une complémentaire retraite efficace en plus de ce que vous garantit le régime par répartition ». En baissant le rendement et les taux de remplacement des régimes de retraite, le gouvernement contraint

les cadres à aller chercher auprès des assureurs un complément à leur pension. L'augmentation des cotisations refusée pour la répartition est ici plébiscitée pour le développement de sur complémentaire par capitalisation. Le champ ainsi laissé libre, les assureurs peuvent développer sans complexe leurs offres d'épargne salariale et autres produits financiers d'épargne. Le volume financier des prestations retraites (279 milliards d'euros) est l'objet de toutes les convoitises. Aussi, les assureurs n'hésitent-ils plus à mettre en avant le rendement de leurs

produits par capitalisation, en passant trop souvent sous silence les risques qui leurs sont associés.

Suite à la crise des subprimes, les fonds de pension ont vu la valeur de leurs investissements baisser de 23 % en 2008, soit 5 400 milliards de dollars. Un constat qui est sans commune mesure avec l'aggravation du déficit des retraites lié à la crise, estimée selon le COR à 20 milliards d'euros. Une aggravation qui n'a en revanche pas porté atteinte aux droits à pension.

Qui mieux qu'un créateur de droits
pour vous défendre ?

Répartition VS capitalisation

Les retraites sont financées par une ponction sur les richesses réellement disponibles. C'est vrai des retraites par capitalisation comme des retraites par répartition...à quelques exceptions près !

En répartition comme en capitalisation, la retraite se finance par une ponction sur les richesses produites.

Le système de retraite par répartition repose sur le volume des cotisations, qui assure un flux direct pour le financement des retraites. La solidarité entre les générations de salariés y est assurée.

À l'inverse de la répartition, la retraite par capitalisation repose sur l'achat d'actifs financiers. Elle est une rente qui provient de l'épargne accumulée durant un laps de temps et dont le montant est fonction de la propension individuelle à épargner et du rendement associé aux actifs. Les risques sont par conséquent élevés lors d'une crise financière. Aux États-Unis, les ménages américains ont vu la valeur de leurs actifs chuter en moyenne de plus de 38 %.

Par ailleurs, la retraite par capitalisation n'est pas à l'abri des effets démographiques. Dès l'instant où les futurs retraités d'une même génération auront un comportement de vendeurs nets pour une partie de leurs titres accumulés. Face à une génération



moins nombreuse, la valeur du stock de capital se dépréciera jouant sur la baisse du revenu du retraité.

Une situation que résume parfaitement Patrick Artus, directeur des études à la Caisse des Dépôts et Consignations : « une génération nombreuse risque fort de payer cher des actions qu'elle revendra moins cher au moment de prendre sa retraite. Autrement dit, le rendement de la retraite par capitalisation est faible pour une génération nombreuse, alors qu'il est élevé pour une génération peu nombreuse ».

Enfin, dans le système par répartition, chaque année les pensions des retraités sont payées par une cotisation prélevée sur les actifs. Les sommes ainsi distribuées sont immédiatement utilisées pour consommer une partie des richesses produites cette année-là.

La capitalisation quant à elle ne fait que transférer un stock de capital, un pouvoir d'achat nominal dont la contrepartie en biens et services n'est pas assurée lors de la liquidation. Que vaudra en effet dans 40 ans un capital accumulé? Gare aux illusions trompeuses. Seule la croissance de l'économie peut créer des richesses.

53 %

DES CADRES NE FONT PAS CONFIANCE AUX PRODUITS D'ÉPARGNE RETRAITE PROPOSÉS PAR LEURS ENTREPRISES. (Sondage Kom/Ferry)



INTERVIEW

« Il est plus facile de suivre sur 60 ans une démographie que l'économie. »

Véronique Lamblé, Présidente du cabinet d'actuariat Aprecialis

Selon vous, quelle est la spécificité du régime de retraite par répartition ?

Dans ce régime, il est indispensable que la mutualisation soit la plus large possible. On peut quand même avoir des problématiques, lorsque la durée de présence des actifs se raccourcit (entrée tardive dans la vie professionnelle, chômage) et lorsque la période de retraite s'allonge. Il faut prendre des mesures pour que le nombre d'actifs cotisants soit suffisant par rapport aux retraités. Cela nécessite une démographie correcte. Citons par exemple des pays comme l'Allemagne ou le Japon où le nombre d'enfants est tombé de façon drastique. Ces pays aujourd'hui affrontent des difficultés importantes du fait de retraités nombreux en face d'actifs faibles et donc une misère importante pour les retraités.

La France est à l'abri de ces mésaventures parce que la natalité reste bonne, la place de la femme française a pu se faire de façon à

peu près équilibrée entre travail et maternité, contrairement à des pays comme l'Allemagne ou il est quasiment impossible de faire garder ses enfants.

Faut-il aujourd'hui capitaliser pour avoir une meilleure retraite ?

Les régimes de retraite par capitalisation ne sont pas du tout à l'abri. La crise financière a mis en exergue la difficulté de conserver, au sens propre, l'argent. Les placements dans lesquels ont été investies les épargnes des cotisants ne l'ont pas toujours été dans des supports à la fois rentables et fiables. La rentabilité oblige à une prospérité économique. Aujourd'hui, les banques rémunèrent les placements à des taux extrêmement faibles, en dessous de 1 %.

Sans parler des opérations d'escroqueries (Madoff), la possibilité de faire un investissement sécurisé sur 60 ans est extrêmement complexe, sinon impossible.

En conclusion, notre régime de retraite par répartition reste-t-il à ce jour le plus sûr des systèmes ?

Aucun des deux régimes n'est parfait, chacun des deux a des avantages et des inconvénients. L'avantage du régime par répartition est double. D'une part, il a permis de verser des retraites à toute une gamme de population qui n'avait jamais cotisé et qui était beaucoup trop pauvre pour pouvoir vivre de ses rentes.

D'autre part, la volatilité du système bien que liée à la démographie, repose sur la santé économique globale d'un pays et est donc beaucoup moins fragile que les régimes par capitalisation liés à des placements spécifiques. Cette démographie est à suivre de très près, mais il est plus facile de suivre sur 60 ans une démographie que l'économie. Et l'absence de natalité est possible à compenser en acceptant un flux migratoire en provenance de pays à excédent de naissance.

Réformes des retraites

...ET CONTRE VÉRITÉS

Les arguments du gouvernement pour justifier un allongement de la durée de travail font appel à des contre-vérités. En voici quelques exemples.

Reporter l'âge légal de départ à 60 ans est incontournable

INEPTIE Décaler l'âge légal de départ à 60 ans n'aura aucun effet. Les salariés partent déjà autour de 61,5 ans. Selon le COR, en agissant sur le seul levier de l'âge, les besoins de financement ne seront assurés qu'à hauteur de 15 %. Pour parvenir à l'équilibre il faudrait alors augmenter l'âge moyen de départ à la retraite de 5 ans d'ici 2020 et de 10 ans voire plus en 2050 (fig. 2). Une solution qui se heurte à la réalité des faits. L'engouement des employeurs à maintenir en activité les salariés au-delà des 60 ans est de ce point de vue significatif. Si la majorité d'entre eux estiment que l'âge légal de départ à la retraite doit être reporté au-delà de 60 ans, ils considèrent dans le même temps qu'au-delà de 60 ans on ne peut rester en activité dans de bonnes conditions... (Sondage Ipsos/CESI/BFM/Liaisons sociales)

Fig. 2 – Conditions de l'équilibre en agissant sur un seul levier (Scenarior le plus favorable)

Taux de prélèvement (en point)			Age effectif moyen de départ à la retraite		
2020	2030	2050	2020	2030	2050
+5,2	+7,6	+9,8	+5 ans	+7 ans 1/2	+10 ans

SOURCE : COR 2010

Il faut travailler plus longtemps puisque l'on vit plus longtemps

FALLACIEUX L'augmentation de l'espérance de vie n'est pas récente et ne s'est jamais opposée à la croissance économique fut-elle accompagnée d'une réduction du temps passé au travail. Plus encore, elle ne signifie pas pour autant un allongement de l'espérance de vie en bonne santé. Celle-ci se situe en moyenne aujourd'hui à 63 ans selon l'INSEE et n'a que très peu évolué. Une espérance de vie altérée par la détérioration des conditions de travail a également pour effet de réduire l'espérance de vie professionnelle.

Allonger la durée de cotisation incitera les salariés à travailler plus longtemps

IRREALISTE Allonger la durée de cotisation pour accroître la durée d'activité n'est pas réaliste. Actuellement, un tiers

des salariés qui liquident leurs retraites ne sont plus en emploi, victimes de licenciement ou contraints d'abandonner leur activité en raison de la dégradation des conditions de travail. Ce taux atteint 40 % chez les cadres.

Les autres pays européens ont allongé la durée d'activité pour sauver leur régime de retraite

INEXACTE Les mesures d'allongement de la durée d'activité dans les différents états membres de l'UE ne sont pas prises dans les mêmes conditions, ni pour les mêmes raisons et ne poursuivent pas les mêmes finalités. En Suède, la mesure s'accompagne d'un taux d'emploi des seniors particulièrement élevé (70 %) sans commune mesure avec celui de la France (38 %). En Allemagne, l'âge de départ à la retraite a été reculé non pour sauver le régime de retraite par répartition, mais pour répondre à un fort déficit de naissance. Avec un taux de natalité 1,41 enfant par femme (contre 2,1 en France) l'Allemagne rencontre de réelles difficultés à renouveler ses actifs. En France, une telle mesure ne ferait qu'augmenter le taux de chômage des jeunes, déjà très élevé aujourd'hui. A contrario, certains pays européens comme le Danemark ont ramené l'âge de départ à la retraite de 67 à 65 ans.

Augmenter les taux de cotisation alourdirait le coût du travail

INFONDE La France est un des pays développés où le coût du travail est le moins élevé. D'après le CPO (Conseil des pré-

lèvements obligatoires), le coût moyen du travail en France est plus faible qu'en Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark. En pondérant le coût du travail par la productivité, la France se hisse à la huitième place au sein de l'Union Européenne (Données Eurostat).

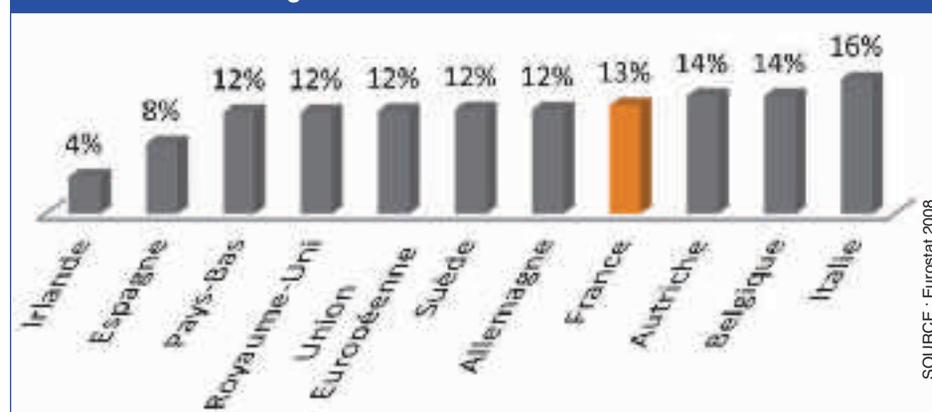
En revanche, le niveau de taxation des bénéficiaires rapporté à la richesse nationale est l'un des plus faibles de l'Union Européenne. Quant au taux de cotisation retraite, il n'a pas évolué depuis 20 ans. Sans compter que le montant des aides accordées aux entreprises s'élève à 65 milliards d'euros.

Financer les retraites est impossible !

FAUX 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 entre 1,5 et 1,8 %, soit ce qui est prévu dans les scénarios du COR, le PIB français aura doublé. Alors si aujourd'hui, sur 100 euros de richesses produites, 14,4 euros ont servi aux pensions, en 2040 sur 200 euros de richesses produites par le même nombre de travailleurs, 28,8 euros iraient aux retraités, mais 171,2 euros iraient aux actifs contre 85,6 euros aujourd'hui.

Aussi, le besoin de financement pour nos retraites peut être assuré par une augmentation du taux de cotisation de 5,2 % en 2020 et de 9,8 % en 2050, soit une augmentation de 0,24 % par an.

Fig. 3 – Part des retraites dans le PIB



SOURCE : Eurostat 2008

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Équilibre des retraites

LA SEULE RÉFORME VIABLE EST CELLE DU FINANCEMENT

La retraite n'est pas une question démographique, elle est avant tout un choix de société. Assurer son financement pose clairement la question d'une meilleure répartition des richesses.

Depuis 1983, la part des salaires dans le PIB a diminué de 9,3 %. Le déficit des régimes de retraite a donc été accentué par le déplacement des richesses du travail vers le capital. Un glissement qui se chiffre entre 120 et 170 milliards d'euros soit deux fois plus que le déficit des retraites à l'horizon 2050.

Pour équilibrer nos régimes et financer durablement nos retraites, des solutions existent plus efficaces et socialement plus justes :

– Augmenter le taux de cotisation vieillesse :

Cette mesure n'est pas incohérente sachant que ce taux est resté stable depuis 20 ans. En 2010, il est de 8,3 % pour les employeurs et de 6,65 % pour les salariés. Avec une hausse de seulement 1 % de cotisation répartie entre employeurs et salariés, c'est un financement de 4,1 milliards d'euros supplémentaires par an.

Pour un cadre payé au plafond de la Sécurité sociale, cela équivalait à 11,5 euros de plus par mois.

– Augmenter les salaires :

En 1982, la part des salaires dans le PIB était de 79 %. Elle n'a cessé de diminuer depuis pour atteindre 65 % en 2010 (Fig.4). Plus de 100 milliards d'euros échappent ainsi au financement de la protection sociale.

Avec seulement 1 % d'augmentation de la masse salariale, ce sont plus de 650 millions d'euros supplémentaires pour les retraites.

– Élargir l'assiette des cotisations

Les dispositifs d'intéressement et de participation ont distribué plus de 17,5 milliards d'euros en 2007. Assujettir ces revenus aux cotisations sociales représente 3 milliards d'euros par an de plus pour les retraites.

Une taxation supplémentaire des stock-options, aujourd'hui limitée à 10 %, apporterait également des ressources : en soumettant les stock-options à cotisation vieillesse (6,65 %), cela aurait rapporté en 2007 0,15 milliard d'euros.

– Remettre à plat les exonérations sociales :

En 2008, le montant des exonérations s'élève à 31 milliards d'euros. Des mesures concédées aux entreprises et dont les effets sur l'emploi n'ont toujours pas été démontrés. Autant

de pertes pour les régimes de retraite. Quant aux exonérations non compensées par l'État, elles se chiffrent à 2,5 milliards en 2008 dont 1 milliard au détriment des retraites.

Depuis 1991, plus de 36 milliards d'exonérations n'ont ainsi pas été compensées par l'État à la Sécurité sociale! Une somme qui couvrirait à elle seule 80 % du déficit prévu en 2020 dans le scénario moyen des prévisions du dernier rapport du COR.

– Taxer le capital :

Les revenus du capital sont à ce jour pratiquement défiscalisés. Une situation qui a incité les entreprises à placer leur argent dans la sphère financière plutôt que dans l'investissement et les salaires.

Taxer plus fortement le capital inverserait cette tendance et favoriserait la croissance et une meilleure politique salariale. Autant de ressources supplémentaires pour financer les retraites.

Plus encore, avec une taxation de 5 % sur les bénéfices non réinvestis, cette mesure apporterait plus de 5 milliards par an.

– Alimenter le Fonds de Solidarité Vieillesse :

Le Fonds de solidarité vieillesse a été créé en 1994 pour financer des périodes non contributives, validées par l'assurance vieillesse. Il ne remplit pas l'intégralité de ces missions, ses recettes qui proviennent de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) ont été détournées année après année. Aujourd'hui, l'affectation réelle au FSV est de 0,85 sur les 1,30 % initialement prélevés, soit une perte annuelle de 5 milliards d'euros !

Avec une assiette correspondant à 100 % du salaire moyen, cela apporterait 12 milliards d'euros supplémentaires.



Au total, l'ensemble de ces mesures apporte une ressource supplémentaire de 25 Md€ par an.

– Abonder le fond de réserve (FRR) :

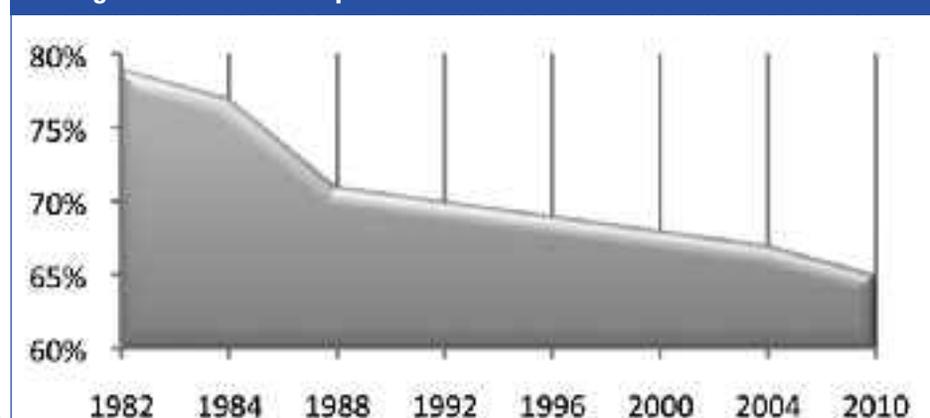
Créé en 1998, le fonds de réserve a pour objectif d'assurer 50 % du financement des régimes de retraite de base à partir de 2020. Alimenté chaque année par une taxation de 2 % sur les revenus de patrimoine et de placement soit 1,8 milliard en 2008 et 1,5 milliard en prévision pour 2009, le montant du fond de réserve en 2009 s'élevait à 27,7 milliards d'euros. Ses autres ressources dépendent du bon vouloir des pouvoirs publics.

Le financement actuel du FRR n'est pas suffisant. À ce rythme, il ne couvrirait à peine plus de 10 % des besoins de financement en 2020. Il est donc nécessaire d'augmenter les abondements de ce fond. Cela nécessite un financement global de 6,1 milliards d'euros par an qui peut être assuré par une taxation de 10 % sur les bénéfices non réinvestis.

L'alimentation du fond pourrait être ajustée à la hausse comme à la baisse en fonction des besoins de financement des régimes. Une clause de revoyure pourrait permettre d'ajuster ce taux tous les 5 ans.

– Enfin, au titre de la solidarité, la suppression du bouclier fiscal s'impose pour faire face aux besoins de financements.

Fig. 4 – Évolution de la part des salaires dans le PIB entre 1982 et 2010



Montant des pensions UNE REVALORISATION INDISPENSABLE

La réforme des retraites aura un impact direct sur le niveau des pensions. Les dernières réformes ont permis de rester à l'équilibre en diminuant toujours plus le montant des pensions.

Pour maintenir le contrat entre les générations, il est essentiel que la retraite reflète le salaire moyen que l'on a obtenu durant sa vie professionnelle. Aujourd'hui, la retraite des cadres du secteur privé correspond à 60 % voire 50 % de son dernier salaire.

FO-Cadres revendique l'augmentation du taux de remplacement pour atteindre le niveau minimum de 75 % du dernier salaire.

Pour une retraite de haut niveau, FO-Cadres exige :

– **L'arrêt de l'allongement de la durée de cotisation :**

Allonger la durée de cotisation au-delà de 40 ans est une mesure injuste qui pénalise toutes les catégories de salariés. Les cadres, tout particulièrement entrent plus tardivement sur le marché du travail. Ils sont contraints de travailler bien au-delà de 60 ans pour une retraite à taux plein.

Les cadres entrent en moyenne sur le marché du travail à 24 ans, avec 40 ans de cotisation, ils sont déjà contraints de travailler jusqu'à 64 ans.

– **Le maintien du droit à la retraite à 60 ans :**

L'âge légal de départ à la retraite à 60 ans est un acquis social. Ce n'est pas une obligation. Il est toutefois essentiel de conserver ce droit notamment pour les salariés qui à cet âge ont validé le nombre de trimestres requis.

Pour les salariés qui entrent plus tardivement sur le marché du travail comme la plupart des cadres, le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas de sens.

D'autant qu'aucune loi ne parviendra à obliger les employeurs à maintenir les salariés en emploi au-delà de 60 ans.

– **La suppression de la décote :**

Les salariés qui liquident leurs retraites avant 65 ans sans avoir le nombre de trimestres requis se voient infliger un abattement de 5 % par an en moyenne sur le montant final de leur retraite. Ce système qui vient s'ajouter à la minoration du montant de leur pension pour trimestres manquant est injuste, car il sanctionne les salariés au seul tort de ne pas avoir réussi à se maintenir en emploi.

Pour FO-Cadres, 60 ans doit être l'âge auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein (en tenant compte du nombre de trimestres cotisés).



– **Une revalorisation des retraites assise sur l'évolution des salaires et non sur les prix :**

L'évolution des salaires étant en moyenne supérieure à celle des prix, il est impératif d'indexer la revalorisation des pensions sur les salaires pour améliorer le niveau de vie des retraités (fig. 5).

– **Le calcul de la pension sur les 10 meilleures années et non sur les 25 :**

Le passage aux 25 meilleures années a entraîné pour 6 retraités sur 10 une baisse de leur pension. Ainsi, un salarié qui a liquidé sa retraite en 2003 a vu le montant de celle-ci diminuer de 12,3 %. Un calcul dont les effets pénalisent plus fortement les salariés dont les carrières sont non linéaires et dont la progression salariale est moins dynamique.

– **La prise en compte des années d'études et des périodes de stages :**

Les étudiants effectuent en moyenne quatre années d'études supérieures. Leurs nombreuses périodes

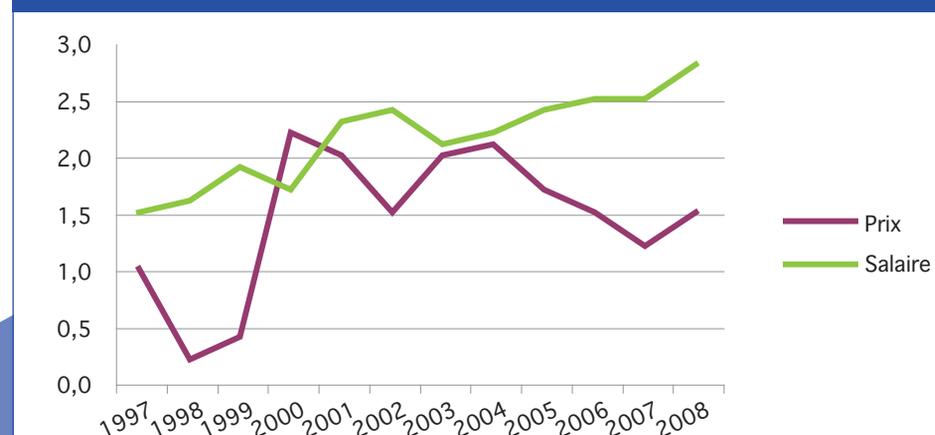
de stages ne s'accompagnent à ce jour d'aucun droit.

Aussi, le rachat des années d'études effectuées doit être rendu plus accessible. Quant aux périodes de stages, elles doivent également ouvrir des droits à la retraite par la validation de trimestres.

Des droits qui peuvent être obtenus par le versement des entreprises d'un forfait de cotisation vieillisse en sus de la gratification du stagiaire pour atteindre 200 fois le SMIC horaire nécessaires à la validation de trimestres.

Pour pallier la difficile insertion professionnelle des jeunes, FO propose que les périodes de chômage non indemnisées soient exceptionnellement validées pour la retraite. De même, FO revendique la mise en place d'une allocation de solidarité intergénérationnelle (ASI) permettant à un senior qui le souhaite de cesser partiellement son activité, sans perte de salaire, pour transmettre son expérience à un jeune embauché.

Fig. 5 - Evolution annuelle des prix et des salaires mensuels bruts de base des cadres du privé (en %)



Retraites complémentaires

MÊME COMBAT !

agirc

RETRAITE DES CADRES

Avec plus de 50 milliards d'euros de prestations versées (33 milliards pour l'ARRCO et 18 milliards à l'AGIRC), les régimes de retraites complémentaires améliorent le niveau de protection sociale des salariés en apportant un complément aux pensions de base servies par le régime général. Ce second pilier, géré paritairement, trouve par ailleurs toute son efficacité dans un contexte où les contre-réformes de 1993 et 2003 ont participé à l'appauvrissement des pensions de l'ensemble des salariés et des cadres en particulier.

Mais, les régimes complémentaires doivent aujourd'hui répondre à un double enjeu, celui de la baisse du rendement et celui du déséquilibre technique. En effet, à l'AGIRC le rendement n'a cessé de se dégrader depuis 1993, passant de 10,21 % à 6,70 % en 2010, avec pour conséquence de diminuer le montant de la pension pour le même nombre de points acquis par le salarié.

De plus, alors que l'équilibre était assuré jusqu'en 2015, la crise économique et ses impacts avec la baisse des cotisations des entreprises ont précipité le déficit technique des régimes. Ainsi,

2010 ne sera pas seulement l'année de la réforme du système de retraite de base, elle sera également celle de la renégociation des régimes de retraite complémentaire, prévue pour la fin 2010. Une négociation déterminante pour les 18 millions de salariés dont 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités), pour lesquels les régimes AGIRC et ARRCO contribuent à plus de 60 % dans le montant global de leur pension.

les résultats 2009 montrent un solde technique déficitaire à l'ARRCO de 420 millions d'euros et pour l'AGIRC, le solde devrait atteindre 963 millions d'euros. Même si les partenaires sociaux ont anticipé les difficultés actuelles en constituant les réserves nécessaires pour financer les pensions, cette situation impose de trouver des ressources nouvelles pour assurer les besoins de financement et garantir la pérennité des retraites complémentaires.

Malgré ce constat, le MEDEF se borne déjà à refuser toute hausse des cotisations et propose comme seule et unique solution pour le futur rendez-vous de 2010, un report de l'âge de départ à la retraite à 63 ans et demi, considérant que la référence à 60 ans est totalement dépassée. Une position dogmatique que le patronat avait par ailleurs déjà défendue lors des précédentes négociations en 2009, en utilisant comme moyen de pression la suppression du dispositif AGFF qui finance la retraite complémentaire sans abattement de 60 à 65 ans.

Si la négociation de 2009 a permis de déboucher sur un accord a minima permettant notamment de sauvegarder le dis-

positif AGFF, par l'intervention de FO, les prochaines négociations collectives sur les régimes complémentaires prévues pour la fin 2010 risquent une fois de plus de mettre ce dispositif sur la scellette et d'emporter tous les autres effets néfastes de la réforme en cours sur le régime général. Si elles venaient à aboutir, elles porteraient indubitablement un coup fatal à l'avenir des retraites complémentaires des cadres.



NOS REVENDICATIONS

Pour FO-Cadres, c'est en agissant sur le levier des ressources que l'on pourra à la fois assurer l'équilibre des régimes, stopper la baisse du rendement, assurer un meilleur taux de remplacement et mettre ainsi fin à la baisse du niveau des pensions. Dans cette perspective, FO-Cadres revendique :

- L'augmentation des cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO :

La seule hausse d'un point de cotisations rapporterait aux deux régimes 6 milliards d'euros en 2013 et permettrait de garantir l'équilibre financier jusqu'en 2018 avec un excédent de 1,2 milliard d'euros. Cette hausse se traduirait pour un cadre dont le salaire mensuel est de 3750 euros bruts, par un prélèvement mensuel supplémentaire de 37 euros (28 euros à l'ARRCO et 9 euros à l'AGIRC).

- L'augmentation des salaires :

Avec seulement 1 % d'augmentation de la masse salariale des cadres, l'AGIRC disposerait de 720 millions d'euros de ressources supplémentaires.

- L'élargissement de l'assiette des cotisations :

L'épargne salariale et l'épargne retraite plébiscitées par les employeurs, fait l'objet de nombreuses mesures incitatives, mais restent exclues de l'assiette des cotisations retraites complémentaires. Une situation qui grève les ressources de nos régimes de retraite, accentue l'effet de substitution de l'épargne salariale au détriment du salaire et favorise le développement de la capitalisation. Ainsi, en 2010 c'est plus de 15 milliards d'euros qui ne sont pas soumis à cotisations.

- L'extension du dispositif AGFF aux hauts revenus :

Actuellement, le dispositif et sa cotisation de financement (2,2%) ne s'appliquent pas aux cadres dont le salaire est compris entre 4 et 8 fois le plafond, soit pour 2010 entre 11540 et 23080 euros mensuels. Au titre de la solidarité avec l'ensemble des salariés, FO-Cadres propose de soumettre les plus hauts revenus à cette cotisation. Une mesure qui ne génère que peu de charges pour l'AGIRC et permet de dégager une ressource supplémentaire de 200 millions d'euros pour le régime des cadres en 2015.

GLOSSAIRE

A

Age légal de départ en retraite : Age à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite (aussi appelé âge de liquidation de la retraite). Il est fixé à 60 ans.

Annuités : les cotisations versées par l'assuré sont prises en compte en nombre d'années (annuités) ou de trimestres. Les annuités sont prises en compte à deux niveaux dans le calcul de la retraite : d'une part, pour déterminer si l'assuré peut prendre sa retraite à taux plein (ou sans abattement). Dans ce cas, c'est la durée d'assurance tous régimes confondus qui est retenue. D'autre part, pour calculer le coefficient de proratisation qui vise à prendre en compte la durée effectivement validée dans le régime.

Assiette de cotisations : Ensemble des rémunérations directes ou indirectes prises en compte pour le calcul des cotisations sociales (salaires, indemnités de congés payés, primes, avantages en nature).

B

Bismarckien (système) : Système de type assurantiel fondé sur la solidarité professionnelle face aux risques sociaux. Ils sont associés au chancelier Bismarck qui fût le premier à les mettre en place dans les années 1880. Les droits sociaux à la protection sociale sont acquis par l'activité professionnelle dont ils sont le reflet et les prestations sont conçues comme un revenu de remplacement. Ces systèmes sont financés par des cotisations sociales proportionnelles aux salaires.

Baby boom : Accroissement important des naissances après la seconde guerre mondiale. Il se caractérise par un nombre de naissances supérieur à 800 000 par an (avec un pic à 871 000 en 1974) et un taux de fécondité supérieur à 2,5 enfants par femme.

C

Cotisation : Contributions, assises sur les salaires ou les revenus professionnels, obligatoires (Sécurité sociale) ou volontaires (mutuelle), effectuées par les non-salariés, les employeurs et leurs salariés. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites.

Elles se répartissent entre cotisations à la charge des salariés (cotisations salariales) et cotisations à la charge des employeurs (cotisations patronales).

Coût du travail : Ensemble des dépenses qui incombent à l'entreprise pour l'emploi d'un salarié. Il est constitué de la somme du salaire brut (salaire versé au salarié et cotisations salariales) et des cotisations patronales (y compris formation et œuvres sociales).

D

Décote : Diminution de la pension lorsqu'un assuré choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint la durée de cotisation nécessaire (ou l'âge requis) pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.



Dépenses de protection sociale : Alors que les prestations sociales ne comprennent que ce qui bénéficie effectivement aux assurés, les dépenses de protection sociale incluent également les dépenses de fonctionnement, de remboursement des emprunts et d'investissement. Les dépenses de protection sociale regroupent les dépenses d'organismes publics ou privés qui relèvent de dispositions collectives et non personnelles.

Durée de cotisation retraite (durée d'assurance) : Elle est déterminée en fonction des

périodes (calculées en trimestres) pendant lesquelles l'assuré a cotisé au régime général de Sécurité sociale. La durée de cotisation exigée est de 40 ans.

E

Espérance de vie

- **À la naissance :** nombre moyen d'années que vivrait un nouveau-né s'il connaissait, tout au long de sa vie, les conditions de mortalité à tous âges observées l'année de sa naissance.

- **À un âge donné :** nombre moyen d'années restant à vivre pour une personne ayant atteint cet âge, dans les conditions de mortalité de l'année considérée.

- **En bonne santé :** représente le nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre à la naissance. Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités.

F

Fond de pension : Régime de retraite financé en capitalisation.

P

Produit intérieur brut (PIB) : Agrégat représentant le résultat final de l'activité de production des unités de production résidentes sur le sol national (entreprises nationales ou étrangères).

R

Rendement : Rapport entre le montant des pensions perçues au cours de la retraite et le montant des cotisations versées au cours de la vie active.

T

Taux de remplacement : Rapport entre le montant de la première retraite (base et complémentaire) et celui du dernier salaire.

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Retraites Public/Privé COMPARAISON N'EST PAS RAISON

A chaque réforme, le régime de retraite des fonctionnaires, présenté comme plus favorable, fait l'objet d'incessantes critiques injustifiées ...

Pour atténuer la charge des futures pensions, L'État a contourné le système en multipliant les compléments de rémunération n'entrant pas dans la liquidation de la pension de retraite.

Ainsi, bien que la loi 20 septembre 1948 prévoit que le calcul de la pension s'effectue sur le traitement des six derniers mois d'activité au taux de 75 %, la liquidation ne se fait que sur une partie de la rémunération entraînant globalement un taux de remplacement égal à 50 %.

Dernier texte en date, la loi du 21 août 2003 a modifié le nombre des annuités nécessaires pour percevoir une pension de retraite à taux plein, puisqu'il faut justifier de 162 trimestres de services

aujourd'hui et de 164 en 2012. Elle est par ailleurs revenue sur certains droits accordés aux femmes fonctionnaires, comme les conditions de bénéfice des majorations pour enfant.

Dès lors, les difficultés du régime de retraite ne sont pas dues au montant des pensions, mais à la politique de réduction des effectifs de fonctionnaires.

En supprimant 100 000 postes entre 2007 et 2010 et à peu près autant d'ici 2013, l'État employeur se plaint d'une situation qu'il a lui-même créée. Ce choix a en effet précipité le déficit du régime des fonctionnaires en diminuant la masse des cotisations alors que le nombre de départ à la retraite reste élevé.



Le besoin de financement passerait ainsi de 11 milliards d'euros en 2008 à 20 milliards d'euros en 2015, soit « une charge » supplémentaire de 1 à 1,5 milliard d'euros annuels.

Or comme le souligne le COR, ce besoin de financement n'est qu'à court terme puisque dès 2050 il représentera 0,6 % du PIB, soit le même niveau qu'aujourd'hui.

Mobilisation IL EST TEMPS D'AGIR

« Pour FORCE OUVRIERE, il n'est pas question que les travailleurs fassent les frais, à travers leurs droits sociaux, de la crise provoquée par les intervenants sur les marchés financiers ».

Le gouvernement fait de la question des retraites le dossier prioritaire. La motivation essentielle est de montrer aux institutions financières et à leurs auxiliaires, les agences de notation, que le gouvernement va réduire les dépenses sociales, de la même manière qu'avec la RGPP il réduit les dépenses publiques. Ce que confirmera la pro-

chaine conférence sur les déficits publics et sociaux. Parmi les menaces qui pèsent et qui seront confirmées dans les semaines à venir figurent l'allongement de la durée du travail (par report du droit à la retraite à 60 ans et/ou allongement de la durée de cotisation) et la remise en cause du code des pensions pour les fonctionnaires.

Pour FORCE OUVRIERE, il n'est pas question que les travailleurs fassent les frais, à travers leurs droits sociaux, de la crise provoquée par les intervenants sur les marchés financiers, intervenants qui dictent encore aujourd'hui le comportement des gouvernements dont le gouvernement français.

L'action commune, nécessaire, suppose un accord sur les revendications et les modalités d'action. Chaque organisation est bien entendu libre de ses positions et il appartient aux travailleurs de se forger leurs convictions.

FORCE OUVRIERE a proposé aux autres organisations un appel commun à 24 heures de grève interprofessionnelle franche, public et privé.

Assumant ses prises de position et soulignant que l'avant projet de loi devrait être connu vers la mi-juin, la Commission Exécutive

de FORCE OUVRIERE décide d'appeler le 15 juin à une journée de grève interprofessionnelle avec manifestation à PARIS.

Elle demande à toutes ses structures de tout mettre en œuvre pour la réussite de cette initiative et lance un appel en ce sens à l'ensemble des salariés et à leurs organisations.

Pour FORCE OUVRIERE, il s'agit par un renforcement de la mobilisation, de montrer la détermination des salariés.

Déclaration de la Commission Exécutive confédérale du 4 mai 2010.

Directeur de la Publication : **Eric PERES**

Dépôt légal 04-05/2010
ISSN 1963-2509
CPPAP 0112 S 08146
N° 139 - 0,30 €
Diffusion gratuite aux adhérents

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé 



FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : contact@fo-cadres.fr
Site internet : www.fo-cadres.fr



Pour recevoir la Lettre FO-Cadres par voie électronique : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :
Prénom :
Entreprise :
E-mail :
.....
.....